



KOMPONEN DAN PERBANDINGAN KEPUASAN KERJA  
ANTARA KARYAWAN MUSLIM DAN NON MUSLIM  
(Studi Kasus: PT JAS ENGINEERING)

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si)  
Ekonomi dan Keuangan Syariah pada Program Studi Timur Tengah dan Islam  
Program Pascasarjana Universitas Indonesia

Oleh:  
Taufik Hidayat  
710509051X

T  
25536

EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH  
PROGRAM STUDI TIMUR TENGAH DAN ISLAM  
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS INDONESIA  
2008





Program Studi Kajian Timur Tengah dan Islam  
Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia

## LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama Mahasiswa : Taufik Hidayat  
NPM : 710509051X  
Kekhususan : Ekonomi dan Keuangan Syariah  
Konsentrasi : Manajemen Resiko  
Judul Tesis : Komponen dan Perbandingan Kepuasan Kerja  
Karyawan Muslim dan Non Muslim  
(Studi Kasus: PT JAS Engineering)  
Tanggal disetujui : 7 Mei 2008

Pembimbing Tesis

(Prof. Dra Jusmaliani SE ME)



**LEMBAR PENGESAHAN TESIS**

**Panitia Sidang Ujian Tesis**

**Program Pascasarjana Universitas Indonesia**

**Program Studi Kajian Timur Tengah dan Islam**

Hari, Tanggal Sidang : Rabu, 28 Mei 2008

Nama Mahasiswa : Taufik Hidayat

NPM : 710509051X

Kekhususan : Ekonomi dan Keuangan Syariah

Konsentrasi : Manajemen Resiko

Judul Tesis : Komponen dan Perbandingan Kepuasan Kerja

Karyawan Muslim dan Non Muslim

(Studi Kasus: PT JAS Engineering)

Tanggal disetujui : Juli 2008

Ketua Sidang

(Dr. Muhammad Muslich MBA)

Pembimbing

(Prof. Dra Jusmalfani SE ME)

Penguji

(Dr. Khairul Alwan A Nasution)

Reader/Pembaca Ahli

(Nurdin Sobari SE MM CAAB)

## Surat Pernyataan

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Taufik Hidayat

Tempat Tanggal lahir : Teluk Betung, 26 April 1961

Alamat : Taman Cikas A5 no 2 Pekayon Jaya Bekasi Selatan

Menyatakan bahwa tesis berjudul *Komponen dan Perbandingan Kepuasan Kerja antara Karyawan Muslim dan Non Muslim (Studi Kasus; PT JAS Engineering)*, adalah karya asli dan bukan hasil jiplakan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa tekanan dari pihak manapun.

Jakarta, 3 Juli 2008



Taufik Hidayat

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Taufik Hidayat  
Tempat / Tanggal Lahir : Teluk Betung / 26 April 1961  
Alamat : Taman Cikas A5 No 2 Pekayon Jaya  
Bekasi Selatan  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Pendidikan Terakhir : Sarjana Manajemen  
Pekerjaan : 2003 – 2007 PT JAS Aero-engineering Services  
: 1997 - 2003 PT Jasa Angkasa Semesta  
: 1986 – 1997 Cathay Pacific Airways  
: 1984 – 1986 PT IPTN

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, Wr.Wb.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan petunjuk Nya pada penulis untuk terus mengerjakan tesis ini hingga selesai.. Shalawat dan salam pada junjungan yang mulia Nabi Muhammad SAW, keluarga sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulis sadari, dalam pembuatan tesis ini masih ditemui banyak kekurangan dan kesalahan. Untuk itu dengan rendah hati penulis mengharapkan masukan yang bermanfaat untuk kesempurnaan tesis ini.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Magister Sains (M.Si), bidang ekonomi dan keuangan syariah. Dalam proses pembuatan tesis ini penulis mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak. Ungkapan terima kasih penulis khususnya kepada:

1. Bapak Mustafa Edwin Nasution, Ph.D, selaku Ketua Program Studi Timur Tengah dan Islam Universitas Indonesia, dan sebagai dosen *Methodology Research* yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dalam penyusunan tesis ini.
2. Ibu Prof. Dra. Jusmaliani SE ME, selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran dengan penuh kesabaran dan penuh tanggung jawab hingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini..
3. Bpk. Dr. Muhammad Muslich MBA, yang telah banyak memberikan masukan untuk teknik statistika yang dipakai dalam pembuatan tesis ini.
4. Bpk Dr. Khairul Alwan A. Nasution, yang telah banyak memberikan masukan dalam bidang manajemen perusahaan Islami sehingga membuat tesis ini lebih kaya dan berwarna.
5. Bpk. Nurdin Sobari SE. MM.CAAE, selaku pembaca ahli yang telah banyak memberikan masukan untuk membuat tesis ini lebih sempurna.

6. Keluarga di rumah, baik istri tercinta maupun ketiga anak yang terus mendorong semangat belajar penulis dan turut mengorbankan waktu yang sangat berharga yang mestinya menjadi hak keluarga. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan kesabaran kepada mereka.
7. Staf sekretariat PSKTTI UI, yang selama ini telah banyak membantu penulis.
8. Saudari Laily Badriyah dari PT JAS Engineering yang telah dengan sabar ikut membantu dalam proses membagikan dan mengumpulkan kuesioner.
9. Seluruh karyawan PT JAS Engineering yang telah berpartisipasi dengan mengisi dan mengembalikan kuesioner sesuai jadwal yang ditentukan.
10. Seluruh teman-teman angkatan IX yang selalu memberikan dukungan moril maupun bathin, selama menimba ilmu di Psktti UI.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih baik dari apa yang telah diberikan pada penulis. Besar harapan penulis semoga tesis ini dapat berguna bagi pembacanya, dan bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

Billahi taufiq wal hidayah, wassalamualaikum wa rohmatullah wa barokatuh.

Bekasi, Jumadil Awwal 1429 H  
Mei 2008 M

Peneliti

Taufik Hidayat

## RINGKASAN EKSEKUTIF

PT JAS Aero-engineering Services, atau lebih dikenal dengan nama PT JAS Engineering (JAE), merupakan perusahaan perawatan pesawat udara dengan kegiatan utama di bidang *Line Maintenance* atau perawatan ringan pesawat udara yang beroperasi di lebih dari 10 (sepuluh) bandara utama di Indonesia.

Perusahaan ini didirikan pada 2003 dan merupakan joint venture antara Cardig International (Indonesia) dan Singapore Airlines Engineering Company (Singapura). Cardig International sendiri saat ini merupakan holding company dari lebih 10 (sepuluh) perusahaan yang bergerak di bidang transportasi udara dan logistik. Sedangkan Singapore Airlines Engineering Company (SIAEC) adalah anak perusahaan Singapore Airlines yang merupakan perusahaan perawatan pesawat yang terkemuka di Asia Pacific dan memiliki lebih dari 20 joint venture berbagai negara.

Dari data kepegawaian tahun 2005-2007 dapat diamati bahwa terjadi peningkatan yang signifikan pada jumlah keluhan karyawan dan tingkat pengunduran diri (turn over). Keluhan karyawan dapat diklasifikasikan pada empat permasalahan, yaitu rewards (gaji dan benefit), aturan kerja (jam kerja), suasana kerja (hubungan antar karyawan), dan supervisi (hubungan atasan bawahan). Berdasarkan data dan juga *exit interview*, diasumsikan ada masalah pada tingkat kepuasan kerja karyawan PT JAS Engineering. Data keluhan dan pengunduran diri ini juga dapat ditelaah lebih lanjut dengan klasifikasi berdasarkan agama yang dianut oleh karyawan yang mengundurkan diri dan menyuarkan keluhan. Dari data dapat dilihat bahwa walaupun secara kuantitatif pegawai non muslim lebih sedikit, namun mereka lebih banyak menyuarkan keluhan dan mengundurkan diri.

Berdasarkan uraian di atas maka masalah dalam penelitian ini adalah PT JAS Engineering menghadapi rendahnya tingkat kepuasan kerja sehingga menyebabkan tingginya tingkat pengunduran diri karyawan dengan pola yang berbeda antara karyawan muslim dan non muslim, namun komponen kepuasan kerja belum dapat diidentifikasi.



Berdasarkan rumusan masalah di atas disusun pertanyaan-pertanyaan penelitian berikut:

1. Komponen apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan muslim PT. JAS Engineering?
2. Komponen apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan non muslim?
3. Apakah ada perbedaan tingkat kepuasan kerja pegawai muslim dan non muslim di PT. JAS Engineering?

Tujuan penelitian ini adalah untuk membantu manajemen perusahaan mengidentifikasi komponen kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memperbaiki tingkat kepuasan kerja sekaligus meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan dan perusahaan.

Untuk mengarahkan dan menjaga objektivitas penelitian, maka penelitian ini dibatasi pada data kepegawaian tahun 2007 dan keempat faktor yang diambil dari keluhan pegawai yang berdasarkan Teori Herzberg.

Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT JAS Engineering di Jakarta, Bali, dan lokasi lainnya di seluruh Indonesia dengan sampel adalah jumlah populasi itu sendiri. Dari 159 kuesioner yang dibagikan, hanya 141 responden yang menjawab, terdiri dari 97 karyawan muslim, 29 Hindu, dan 15 Kristen/Katolik berasal dari Jakarta, Bali, dan tempat lainnya di Indonesia. Kuesioner yang telah diisi kemudian ditabulasikan untuk diolah dengan menggunakan software *SPSS 12* dan *Eview 3.1*.

Demografi 141 responden mencakup wilayah kerja, usia, jenis kelamin, masa kerja, jabatan, pendidikan terakhir, jam kerja, pola kerja, dan take home pay. Faktor demografi yang dominant sebagai berikut: Wilayah kerja : Jakarta (59.68%), usia: 30-34 tahun (36.9.2%) jenis kelamin: laki-laki (93.6%), masa kerja: diatas 10 tahun (34.8%); jabatan: staf teknik operasional (86.5%); pendidikan terakhir: SLTA (53.2%); jam kerja: diatas 8 jam (58.9%); pola kerja: shift (77.3%); THP: antara 2.500.001 dan 3.500.000 (32.1%) dan agama: Islam (68.8%).

Kuesioner yang dibagikan memiliki 50 butir pertanyaan yang mencakup pertanyaan tentang rewards, jam kerja, coworker, supervisi, dan kepuasan kerja.

Langkah pertama yang digunakan adalah uji validitas dengan faktor analisis menggunakan statistik *Kaizer Meter Olkin Measures of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Kuesioner 30 responden digunakan untuk uji validitas menggunakan statistik KMO MSA. Dengan uji validitas ini sebanyak 12 butir pertanyaan dikeluarkan sehingga tinggal 38 butir pertanyaan. Selanjutnya 38 butir pertanyaan ini dilakukan uji reliabilitas dengan alpha cronbach. Nilai *alpha cronbach* Yang dihasilkan sebesar 0.85 sehingga model penelitian sudah baik.

Setelah didapatkan model penelitian yang baik, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis penelitian dengan menggunakan teknik analisis deskriptif yang meliputi tabel frekuensi, nilai minimum dan nilai maksimum, dan Mean.. Untuk menguji hipotesis digunakan teknik analisis inferensi *Multiple Linear Regression* yang berguna untuk mengetahui komponen mana saja yang secara statistik signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

Sebelum melakukan *Multiple Linear Regression*, dilakukan Uji Multikolinearitas dengan menggunakan koefisien korelasi, koefisien determinasi dan juga *collinearity statistics* seperti Tolerance (TOL) dan Variance Inflation Factor (VIF). Ternyata keempat variabel independen tidak atau hanya memiliki kolinearitas yang rendah. Selanjutnya dilakukan uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah residual sudah homoskedastis. Melalui uji *outliers* data no 67 untuk karyawan muslim merupakan outlier sehingga dikeluarkan dari analisis. Kemudian heteroskedastisitas diuji lagi dengan metode grafik dan plot sehingga dapat diyakinkan bahwa residual data memiliki distribusi normal standar. Untuk lebih meyakinkan lagi bahwa tidak ada heteroskedastisitas digunakan *white heteroscedasticity test* menggunakan program *Eviews 3.1*.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa, komponen suasana kerja dan supervisi berpengaruh secara statistik terhadap kepuasan kerja karyawan muslim, sedangkan komponen *rewards* dan suasana kerja merupakan komponen kepuasan kerja untuk karyawan non muslim.

Berdasarkan *Multiple Linear Regression* di atas Model yang terbentuk adalah:  
Untuk karyawan muslim :

$$\text{Kepuasan Kerja} = 1.543 - 0.047 (\text{Upah}) + 0.106 (\text{Aturan Kerja}) + 0.238 (\text{Suasana Kerja}) + 0.379 (\text{Supervisi}) + \epsilon_0$$

Berdasarkan hasil uji analisis diatas menunjukkan bahwa nilai  $\beta_{31}$  dan  $\beta_{41}$  keduanya adalah positif. Artinya, menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara suasana kerja dan supervisi dengan kepuasan kerja, yaitu setiap peningkatan kondisi suasana kerja dan supervisi kan meningkatkan kepuasan kerja.

Besarnya koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 0,559 atau 55.9 %. Sehingga dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh keempat variable bebas yang digunakan 55.9 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model.

Sedangkan untuk karyawan non muslim Model yang terbentuk adalah:

$$\text{Kepuasan Kerja} = 1.543 - 0.047 (\text{Upah}) + 0.106 (\text{Aturan Kerja}) + 0.238 (\text{Suasana Kerja}) + 0.379 (\text{Supervisi}) + \epsilon_0$$

Besarnya koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 0,548 atau 54.8 %. Sehingga dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh keempat variabel bebas yang digunakan 54.8 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model.

Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh agama yang dianut terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai muslim dan non muslim, digunakan regresi dengan variabel dummy.

Model yang didapat adalah:

$$Y = \alpha + \beta D + \epsilon$$
$$Y = 3.620 + 0.576 D + \epsilon$$

$$\text{Karyawan muslim } D = 1$$

$$Y = 3.620 + 0.576 = 4,196$$

$$\text{Sedangkan karyawan non muslim } D = 0$$

$$Y = 3.620$$

Semakin tinggi skor, mengindikasikan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Kesimpulannya karyawan muslim menyatakan kepuasan kerja mereka

lebih tinggi ( Mean = 4.196) dibandingkan dengan karyawan non muslim. (Mean = 3.620).

Untuk memperkaya penelitian digunakan Analisis uji *One Way ANOVA* dalam rangka menentukan perbandingan tingkat kepuasan pada semua komponen dengan metode *Scheffe's Multiple Comparison Procedure* . Dengan metode ini dapat diketahui bahwa karyawan Muslim mempunyai tingkat kepuasan yang lebih tinggi dalam semua aspek dibanding karyawan non muslim. (baik Kristen maupun Hindu). Tingkat kepuasan kerja karyawan Hindu umumnya lebih tinggi dibandingkan karyawan Kristen namun tidak berbeda secara statistik.

Melihat hasil penelitian bahwa secara umum kepuasan kerja karyawan muslim lebih tinggi dibandingkan karywan non muslim, disarankan kepada manajemen untuk mencoba menciptakan sistem yang lebih baik sehingga tingkat kepuasan kerja seluruh karywan relatif sama. Disamping itu juga disarankan untuk memperbaiki sistem rewards yang ada di PT JAS Engineering. Perbaikan ini bisa berupa peningkatan gaji, perbaikan tunjangan, benefit, maupun sistem rewards yang lebih transparan dan berhubungan langsung dengan kinerja dan kontribusi karyawan. Selain itu perbaikan aturan kerja berupa jam kerja yang lebih fleksibel, system shift yang lebih baik juga diharapkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan. Namun faktor suasana kerja dan supervisi juga harus tetap diperhatikan dan ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mencegahnya tingginya tingkat pengunduran diri dan keluhan karyawan.

Akhirnya diperlukan penelitian lebih lanjut yang menggunakan komponen kepuasan kerja lainnya untuk mendapatkan pengaruh agama yang lebih komprehensif terhadap kepuasan kerja.

## Abstrak

**Judul** : **Komponen dan Perbandingan Kepuasan Kerja antara Karyawan Muslim dan Non Muslim (Studi Kasus: PT JAS Engineering).**

**Nama** : **Taufik Hidayat**

**Kekhususan** : **Ekonomi dan Keuangan Syariah**

## Abstrak

PT JAS Engineering merupakan perusahaan perawatan pesawat udara joint venture antara Indonesia dan Singapura. Perusahaan menghadapi masalah banyaknya pengunduran diri dan keluhan karyawan sebagai indikasi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini mencoba mengidentifikasi komponen kepuasan kerja karyawan Muslim dan Non Muslim serta mencari perbedaan tingkat kepuasankerja antara karyawan muslim dan non muslim

Data penelitian ini dikumpulkan dengan metode survey dengan pembagian kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri atas 50 pertanyaan. Model penelitian diuji validitasnya dengan analisis faktor menggunakan statistik *Kaizer Meyer Olkin Measures of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan reliabilitasnya dengan *alpha cronbach*. Teknik analisis yang akan digunakan adalah *teknik analisis deskriptif* dan *analisis inferensi*. Untuk mencari perbedaan tingkat kepuasan kerja karyawan muslim dan non muslim digunakan teknik *One Way ANOVA*. Berdasarkan penelitian ternyata Suasana Kerja dan Supervisi merupakan komponen kepuasan kerja untuk karyawan muslim., sedangkan Rewards dan Supervisi merupakan komponen untuk karyawan non muslim dan tingkat kepuasan kerja karyawan Muslim lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan non Muslim.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Analisis deskriptif, Analisis inferensi, KMO MSA, Alpha Cronbach, One Way ANOVA , PT JAS Engineering

## **Abstract**

**Title** : **Components and Comparison of Job Satisfaction between Moslem and Non Moslem Employees (Case Study: PT JAS Engineering)**

**Candidate** : **Taufik Hidayat**

**Concentration** : **Syariah Economic and Finance**

## **Abstract**

PT JAS Engineering is an aircraft maintenance organization as well as a joint venture company between Indonesia and Singapore. The main purposes of this research are to identify the components of job satisfaction for moslem and non moslem employees as well as to reveal the difference in job satisfaction level between moslem and non moslem employees.

Data for this research were collected through survey. The questioners contain 50 questions. The research model was tested for its validity using *factors analysis* with *Kaizer Meyer Olkin Measures of Sampling Adequacy* (KMO MSA) and its reliability using *Alpha Cronbach*. In this study, inference and descriptive analysis techniques were used. To define the difference in the level of job satisfaction between moslem and non moslem employees, *One Way ANOVA* is used. The result of the study reveals that Working Condition and Supervision are the components of Moslem employee's job satisfaction whilst Rewards and Supervision are the components for Non Moslem employees. The level of job satisfaction for Moslem employees is higher compared to those of Non Moslem.

**Key Words:** Job Satisfaction, Descriptive Analysis, Inference Analysis ,KMO MSA, Alpha Cronbach, One Way ANOVA , PT JAS Engineering

العنوان : اسباب و تقرير قناعة العمل بين المستخدم للمسلم وغيره  
الإسم : توفيق حداية  
الخصوصية : الإقتصاد و التقود الشرعيّ

### أبسترك

شركة " جاس للهندسة " من احد الشركة التي تقوم بتمرئض الطائرات. شركة محاصا بين أندونيسيا و سنغافورة. ولو لم تكن الشركة الشرعية الإدارة تحاول أن تكون مشتغلا على المبدأ الشرعي في جنب المصدر الإنسان. الشركة وجدت لمشكلات في كثير من المستخدمين يتوقفون من مهتهم و شكاوى المستخدمين محي بدناءه طئفة قى قناعة العمل و البحث عن إختلافات طئفة في قناعة العمل بين المستخدم للمسلم وغيره.

هذه بيانات البحث جمعت بطريق المسح بتوزيع ورقة الإختبر. هذا الإختبر يتكون بخمسين سوال. نموذج البحث يختبر صلاحيته بالتحليل العنصر الإحصائيات " كيسر مير ألكين للإجراء في أخذ اللعنات و الكفاءة" و مؤثوقه ب "الفا كراباج" . التقنية التحليلية التي تستعملها و هي التقنية التحليلية الوضحية و التحليلية الإستدلالية. فليبحث تفرق بين المستوى في المحتوى العمل بين المستخدم المسلم و غيره تستعمل التقنية "انوقا طاريفة وحدة" . معتمد على البحث، نجد ان حالة العمل و المراقبة هما عنسرا قناعة العمل للموظف المسلم، اما الهدية الإختام و المراقبة هما عنسرا للموظف غير مسلم. و طئبة قناعة المسلم اعلى من غير مسلم.

الكلمات المفتوحة : قناعة العمل , الشركة الشرعية, كيسر مير ألكين للإجراء في أخذ اللعنات و الكفاءة , الفا كراباج , التحليلية الوضحية , التحليلية الإستدلالية انوقا طاريفة وحدة , جاس للهندسة.

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS .....	i
LEMBAR PENGESAHAN TESIS .....	ii
Surat Pernyataan .....	iii
RIWAYAT HIDUP .....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
RINGKASAN EKSEKUTIF.....	vii
Abstrak .....	xii
Abstract.....	xiii
المستترك.....	xiv
DAFTAR ISI .....	xv
DAFTAR TABEL .....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR ISTILAH.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN .....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Permasalahan .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Pembatasan Masalah.....	4
1.5 Kerangka Pemikiran .....	4
1.6 Hipotesis .....	8
1.7 Metode penelitian .....	9
1.8 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI DAN KAJIAN LITERATUR .....	11
2.1. Tinjauan Literatur .....	11
2.1.1 Agama dan Kepuasan Kerja .....	11
2.1.1.1 Pandangan Islam.....	11
2.1.1.2 Pandangan Kristen.....	12
2.1.1.3 Pandangan Hindu.....	14
2.1.1.4 Pandangan Buddha .....	15
2.1.2 Teori Kepuasan Kerja dalam Penelitian ini.....	16
2.1.2.1 Teori Herzberg.....	16
2.1.2.2 Teori Pengaruh Agama terhadap Kepuasan Kerja .....	18
2.1.3. Penelitian Sebelumnya Mengenai Kepuasan Kerja.....	19
2.2 Kerangka Konseptual .....	22
2.3 Komponen Kepuasan Kerja dalam Penelitian ini.....	26
2.3.1. Rewards (Gaji dan Benefit) .....	26
2.3.2 Aturan Kerja (Jam Kerja).....	29
2.3.3. Suasana Kerja (Hubungan dengan Coworker) .....	30
2.3.4. Supervisi (Hubungan Atasan dengan Bawahan).....	33
BAB III METODOLOGI DAN DATA PENELITIAN .....	35
3.1 Ruang Lingkup dan Periode Penelitian .....	35
3.2 Definisi Operasional Variabel .....	36



3.3 Metodologi dan Flow Chart Penelitian.....	37
3.3.1. Menentukan Model Penelitian.....	42
3.3.2. Pengujian Model Penelitian.....	43
3.3.2.a. Uji Validitas.....	43
3.3.2.b. Uji Reliabilitas.....	44
3.3.3. Analisis Penelitian.....	45
3.3.3.a Analisis Deskriptif.....	45
3.3.3.b. Analisis Inferensi.....	47
3.4 Data Penelitian.....	50
3.4.1. Sumber dan Jenis Data.....	50
3.4.2 Penentuan Populasi dan Sampel.....	51
3.4.3 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.5 Demografi Responden.....	52
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>55</b>
4.1 Uji Validitas dengan Faktor Analisis.....	55
4.1.1 Variabel Rewards (UPH).....	55
4.1.2 Variabel Peraturan Kerja: Jam Kerja (PK_JK).....	55
4.1.3 Variabel Suasana Kerja: Hubungan Rekan Kerja Jam Kerja (KP_HRK).....	56
4.1.4 Variabel Supervisi: Hubungan Atasan Bawahan (SP_HAB).....	56
4.1.5 Variabel Kepuasan Kerja.....	56
4.2. Uji Reliabilitas Data dengan Alpha Cronbach.....	57
4.3 Analisis Variabel.....	58
4.3.1. Analisis Deskriptif untuk Karyawan Muslim.....	58
4.3.2. Analisis Deskriptif untuk Karyawan Non Muslim.....	65
4.4. Analisis Inferensial.....	73
4.4.1. Analisis Inferensial untuk karyawan muslim.....	73
4.4.1.1 Uji Multikolinearitas.....	73
4.4.2. Analisis Inferensial untuk karyawan non muslim.....	80
4.4.2.1 Uji Multikolinearitas.....	80
4.4.3. Regresi Agama dengan Kepuasan Kerja.....	85
4.4.4. One Way ANOVA Pengaruh Agama terhadap Komponen Kepuasan Kerja.....	87
4.4.5. One Way ANOVA Pertanyaan dengan Nilai Relijius.....	96
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>99</b>
5.1 Simpulan.....	99
5.2 Saran.....	101
5.3 Saran untuk penelitian lebih lanjut.....	104
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>106</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Pengunduran Diri dan Keluhan Karyawan PT. JAS Engineering ..	2
Tabel IV.1 Analisis Deksriptif Rewards per Butir Pertanyaan .....	58
Tabel IV.2 Analisi Deskriptif Gaji dan Benefit.....	59
Tabel IV.3 Analisis Deskriptif Aturan Kerja per Butir Pertanyaan .....	60
Tabel IV.4 Analisis Deskriptif Jam Kerja .....	60
Tabel IV.5 Analisis Deskriptif Rekan Kerja per Butir Pertanyaan .....	61
Tabel IV.6 Analisis Deskriptif Rekan Kerja .....	62
Tabel IV.7 Analisis Deskriptif Supervisi per Butir Pertanyaan .....	63
Tabel IV.8 Analisis Deskriptif Supervisi .....	64
Tabel IV.9 Analisis Deksriptif Kepuasan Kerja per Butir Pertanyaan.....	65
Tabel IV.10 Analisis Deksriptif Rewards per Butir Pertanyaan .....	66
Tabel IV.11 Analisi Deskriptif Gaji dan Benefit.....	67
Tabel IV.12 Analisis Deskriptif Aturan Kerja per Butir Pertanyaan .....	68
Tabel IV.13 Analisis Deskriptif Jam Kerja .....	68
Tabel IV.14 Analisis Deskriptif Coworker per Butir Pertanyaan .....	69
Tabel IV.15 Analisi Deskriptif <i>Coworker</i> .....	70
Tabel IV.16 Analisis Deskriptif Supervisi per Butir Pertanyaan .....	71
Tabel IV.17 Analisis Deskriptif Supervisi .....	72
Tabel IV.18 Analisis Deksriptif Kepuasan Kerja per Butir Pertanyaan.....	72
Tabel IV.19 Perbandingan Agama dan Rewards.....	88
Tabel IV.20 Scheffe's Multiple Comparisons untuk Reward .....	88
Tabel IV.21 Perbandingan Agama dan Aturan Kerja.....	89
Tabel IV.22 Scheffe's Multiple Comparisons untuk Aturan Kerja.....	90
Tabel IV.23 Perbandingan Agama dan Suasana Kerja.....	91
Tabel IV.24 Scheffe's Multiple Comparisons untuk Suasana Kerja.....	91
Tabel IV.25 Perbandingan Agama dan Supervisi .....	92
Tabel IV.26 Scheffe's Multiple Comparisons untuk Supervisi.....	93
Tabel IV.27 Perbandingan Agama dan Kepuasan Kerja .....	94
Tabel IV.28 Scheffe's Multiple Comparisons untuk Kepuasan Kerja .....	95
Tabel IV.29 Pemahaman Agama Karyawan .....	97
Tabel IV.30 Scheffe's Comparison Procedures untuk Pemahaman Agama .....	98
Tabel V.1 Perbandingan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan Agama .....	100

## DAFTAR GAMBAR

Gambar I-1 Komponen Kepuasan Kerja .....	7
Gambar I-2 Pengaruh Agama Terhadap Kepuasan Kerja .....	7
Gambar II-1 Teori Herzberg.....	17
Gambar II-2 Kerangka Konseptual Penelitian.....	25
Gambar III-1 Flow Chart Penelitian.....	38
Gambar III-2 Flow Chart Analisis Data .....	40

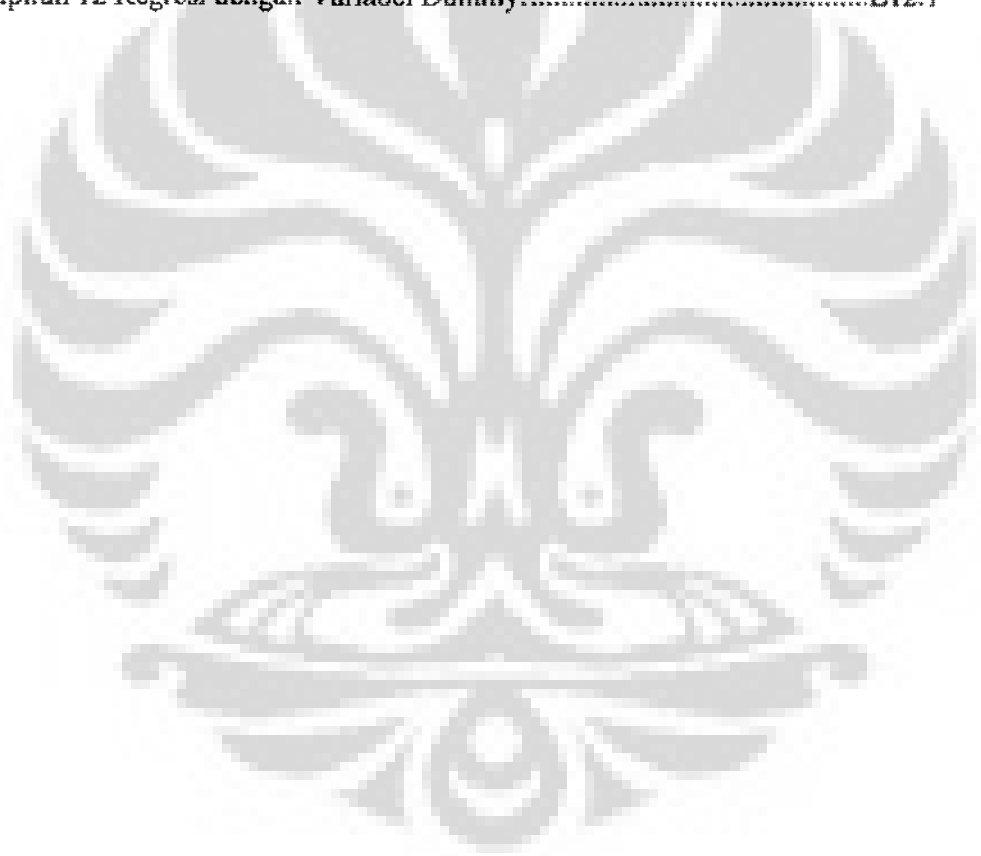


## DAFTAR ISTILAH

Heteroskedastisitas	:	Variansi yang tidak seragam pada residual
JBTN	:	Jabatan
JEN_KEL	:	Jenis Kelamin
JM_KRJ	:	Jam Kerja
KK	:	Kepuasan Kerja
KMO MSA	:	Kaizer Meyer Olkin Measures of Sampling Adequacy
KP_HRK	:	Kondisi Kerja Hubungan Rekan Kerja (data SPSS )
MLR	:	Multiple Linear Regression
MS_KER	:	Masa Kerja
Multikolinearitas	:	Korelasi antara Variabel Independen dalam Regresi Ganda
One Way ANOVA	:	Analisis Satu Arah
PK_JK	:	Peraturan Kerja (Jam Kerja) Pada data SPSS
PL_KRJ	:	Pola Kerja
PNDDKN	:	Pendidikan
Rewards	:	Gaji dan Benefit
SP_HAB	:	Supervisi: Hubungan Atasan Bawahan
THP	:	Take Home Pay
TOL	:	Tolerance: Suatu cara untuk mendeteksi Multikolinearitas
Uji Reliabilitas	:	Uji untuk melihat apakah data sudah konsisten.
Uji Validitas	:	Uji untuk melihat apakah butir pertanyaan sudah valid
UPH	:	Upah (Pada data SPSS digunakan utk Gaji & Benefit)
VIF	:	Variance Inflation Factor: Cara untuk mendeteksi multikolinearitas
W-KRJ	:	Wilayah Kerja

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Demografi Responden .....	L1.1
Lampiran 2 Uji Validitas .....	L2.1
Lampiran 3 Uji Reliabilitas .....	L3.1
Lampiran 4 Sekilas Tentang PT JAS Engineering .....	L4.1
Lampiran 5 KUESIONER PENELITIAN .....	L5.1
Lampiran 6 Uji Multikolinearitas & Heteroskedastisitas .....	L6.1
Lampiran 7 MLR Muslim .....	L7.1
Lampiran 8 Uji White Heteroskedastisitas .....	L8.1
Lampiran 9 MLR Non Muslim Uji Multikolinearitas .....	L9.1
Lampiran 10 Uji White Heteroskedastisitas Non Muslim .....	L10.1
Lampiran 11 MLR Eview Non Muslim .....	L11.1
Lampiran 12 Regresi dengan Variabel Dummy: .....	L12.1



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Permasalahan

Kepuasan kerja dipercaya memiliki korelasi positif dengan loyalitas karyawan yang pada gilirannya akan ikut menentukan kinerja perusahaan. Menurut Weiss et al (1967) dalam Adonisi (2003:19) definisi tentang kepuasan kerja adalah "*as the actual satisfaction of the individuals with intrinsic and extrinsic reinforcers concerned with his/her jobs*". Secara singkat Kepuasan Kerja menggambarkan tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan studi pustaka, banyak faktor yang dianggap sebagai komponen kepuasan kerja, penelitian nasional *Work America* oleh *Wyat Company* pada 1989 dalam Robbins (2006:120) mengungkap 12 dimensi kepuasan kerja: organisasi pekerjaan, kondisi pekerjaan, komunikasi, kinerja pekerjaan, penilaian kinerja, mitra kerja, pengawasan, manajemen perusahaan, pembayaran tunjangan, pengembangan dan pelatihan karir, isi pekerjaan, serta citra dan perubahan perusahaan.

Dalam usaha mempelajari komponen kepuasan kerja, manajemen syariah memiliki perspektif yang berusaha memenuhi tidak saja tujuan hidup di dunia ini, melainkan juga tujuan hidup di akhirat. Salah satu karakter manajemen syariah adalah memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan dan spiritual serta memuliakan manusia untuk berpartisipasi dalam aktifitas manajemen, memuliakan segala potensi intelektual, kompetensi dan dimensi spiritual. (Ibrahim, 2006: 235 – 236).

Dengan mengetahui komponen kepuasan kerja, manajemen suatu perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan lebih baik. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting dari fungsi manajemen. Jika sumber daya manusia tidak dikelola secara baik, efektifitasnya akan menurun lebih cepat dari sumber daya lainnya, (Samsudin, 2005: 24)

PT IAS Engineering merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perawatan pesawat udara yang beroperasi di lebih dari 10 (sepuluh) bandara internasional utama di seluruh Indonesia. Perusahaan ini merupakan joint venture antara pihak Indonesia (Cardig International) dan Singapura (Singapore Airlines Engineering Company). Sebelumnya *Joint Venture*, entitas perusahaan merupakan

*Strategic Business Unit* (SBU) dari PT Jasa Angkasa Semesta yang melakukan kegiatan *Line Maintenance*. SBU ini dialihkan ke Perusahaan Joint Venture termasuk semua aset dan karyawannya. Pihak Singapura juga menyerahkan semua aset dan karyawan departemen engineering yang beroperasi di Indonesia ke perusahaan Joint Venture ini.

Dalam perjalanannya sebagai suatu perusahaan yang masih berusia muda dan dibentuk dari gabungan dua perusahaan dengan budaya yang sangat berbeda, perusahaan mengalami permasalahan di sisi sumber daya manusia. Menurut data tahun 2005 sampai 2007 ada kenaikan yang signifikan atas pengunduran diri dan keluhan karyawan yang mungkin merupakan indikasi rendahnya tingkat kepuasan kerja (Robins: 2006: 108).

Tabel I.1 menggambarkan trend pengunduran diri dan keluhan karyawan yang didapat berdasarkan *exit interview* dan kotak saran. Ada fenomena yang menarik yaitu perbedaan pola keluhan dan pengunduran diri antara karyawan muslim dan non muslim dimana pegawai non muslim walaupun secara kuantitatif lebih sedikit, namun secara persentasi lebih banyak yang mengundurkan diri dan menyuarakan keluhan. Fenomena inilah yang menjadi latar belakang penelitian ini.

NO	Uraian	2005			2006			2007		
		M	NM	T	M	NM	T	M	NM	T
1.	Mengundurkan diri	0	1	1	1	2	3	3	4	7
2.	Keluhan-keluhan:									
	a. Gaji	1	2	3	2	2	4	3	5	8
	b. Jam Kerja	1	1	2	1	2	3	3	3	6
	c. Hubungan Atasan Bawahan	2	3	5	4	4	8	8	7	15
	d. Suasana Kerja	1	2	3	2	3	5	5	5	10
	e. lain-lain	0	1	1	1	2	3	3	2	5
	M = Muslim									
	NM = Non Muslim									
	T = Total									

Sumber : HRD. PT. JAS Engineering, Tahun 2005 - 2007.

**Tabel I.1 Data Pengunduran Diri dan Keluhan Karyawan PT. JAS Engineering**

## 1.2 Perumusan Masalah

Sebagaimana telah diuraikan di atas bahwa kepuasan kerja memainkan peran yang penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu identifikasi komponen kepuasan kerja menjadi sangat krusial bagi manajemen suatu perusahaan. Rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat dideteksi antara lain dengan banyaknya pengunduran diri dan keluhan karyawan. Dengan identifikasi komponen tersebut, diharapkan dapat dibuat langkah-langkah perbaikan oleh perusahaan sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan sekaligus menyumbang peningkatan kinerja perusahaan.

Banyak hal yang dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berakibat pada tingginya tingkat pengunduran diri dan keluhan karyawan. Komponen tersebut tidak sama bagi setiap individu sedangkan untuk meningkatkan kepuasan kerja diperlukan pengetahuan tentang komponen yang mempengaruhinya. Potensi yang dimiliki PT JAS Engineering untuk memiliki kinerja yang baik sangat besar mengingat dukungan yang besar dari pemegang saham dan tingkat kecakapan yang dimiliki karyawan. Namun bila tidak dilengkapi dengan tingginya tingkat kepuasan kerja, dikhawatirkan dapat berdampak pada kualitas akhir jasa yang diserahkan kepada pelanggan dan kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Berdasarkan uraian di atas, masalah dalam penelitian ini adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja pada PT JAS Engineering dengan pola yang berbeda antara karyawan muslim dan non muslim sehingga diperlukan identifikasi komponen kepuasan kerja untuk membantu perumusan kebijakan perusahaan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat disusun pertanyaan-pertanyaan penelitian berikut:

1. Komponen apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan muslim PT. JAS Engineering?
2. Komponen apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan non muslim PT JAS Engineering?
3. Apakah ada perbedaan tingkat kepuasan kerja pegawai muslim dan non muslim di PT. JAS Engineering?



### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Komponen yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai muslim PT. JAS Engineering.
2. Komponen yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan non muslim PT JAS Engineering.
3. Besarnya perbedaan tingkat kepuasan kerja pegawai muslim dan non muslim di PT. JAS Engineering.

### **1.4 Pembatasan Masalah**

Dari sekian banyak komponen kepuasan kerja, penelitian ini menggunakan 4 (empat) komponen yang merupakan faktor higiene dalam Teori Herzberg yaitu: upah (pay) , aturan kerja (how the business is run), suasana kerja (working condition), dan supervisi (supervision). Sementara untuk faktor agama penelitian hanya difokuskan pada agama yang dianut karyawan dan tidak menjelajah lebih jauh kedalam wilayah pemahaman serta tingkat relijiusitas karyawan. Selain itu, untuk menjaga obyektivitas dan ketepatan dalam memperlakukan obyek penelitian, maka penelitian ini dibatasi pada:

1. Data kepegawaian PT. JAS Engineering Tahun 2007.
2. Suasana kerja yang dimaksud adalah hubungan dengan rekan kerja.
3. Supervisi yang dimaksud adalah hubungan antara atasan dengan bawahan.
4. Upah yang diteliti sistem penggajian dan benefit Tahun 2007.
5. Aturan kerja perusahaan yang dimaksud adalah Jam kerja yang berlaku pada PT. JAS Engineering.

### **1.5 Kerangka Pemikiran**

Dari uraian sebelumnya, dapat diasumsikan bahwa ada pengaruh antara agama yang dianut dengan tingkat kepuasan kerja. Asumsi ini dapat dijadikan hipotesis penelitian. Sebelum itu, ada baiknya sedikit ditelaah pandangan agama baik Islam maupun non Islam tentang kerja sebagaimana diuraikan dibawah ini:

Bekerja dalam pandangan Islam, adalah sesuatu yang mulia, maka hendaknya bagi setiap muslim diwajibkan bekerja dalam mendapatkan rezki yang halal dan *royibah*.

Sesungguhnya Allah, telah memerintahkan hamba Nya untuk bekerja, seperti dalam Qur'an Surah Az Zumar, ayat 39;

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَدِيمٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

*Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui."*

Menurut etika kerja Protestan di Amerika Serikat, bekerja merupakan jalan untuk menuju kemuliaan, peningkatan diri dan status sosial. Karena itu, pada abad ke 16 dan 17, kebanyakan orang praktis bekerja sejak matahari terbit sambil sampai matahari terbenam, yaitu sekitar 14 sampai 16 jam per hari, 6 hari seminggu. (Ronen, 1984 dalam Tucker 2006:1)

Ajaran katolik juga mengatakan bahwa kerja merupakan hal yang mulia. Menurut Paus Johannes Paulus II (dalam Fournier 2004) dalam surat kepausannya yang berjudul "On Human Work" bekerja adalah jalan menuju penebusan dan selalu dihubungkan dengan pekerjaan Tuhan., karenanya kerja selalu dipenuhi dengan nilai-nilai penebusan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan adanya kemiripan ajaran agama tentang kemuliaan kerja, namun pemahaman agama dan pandangan hidup pegawai dapat membuat skala prioritas yang berbeda terhadap esensi kerja dan komponen yang dianggap mempengaruhi kepuasan kerja. Dari Tabel 1.1, keluhan dan penyebab pengunduran diri yang didapat dari exit interview dapat dikelompokkan menjadi 4 (empat) variabel, yaitu gaji, jam kerja, hubungan atasan bawahan, dan suasana kerja. Keempat kelompok ini ternyata sesuai dengan Teori Herzberg yang menyatakan bahwa upah, bagaimana bisnis dilaksanakan, supervisi dan suasana kerja merupakan faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan kerja.

Berikut ini diuraikan peran keempat komponen pada tingkat kepuasan kerja:

*Rewards:* Gaji dan benefit merupakan rizki yang didapat dari pekerjaan baik dalam bentuk uang berupa gaji atau dalam bentuk fasilitas, misalnya asuransi kesehatan. Besar kecilnya rewards ditentukan oleh kontribusi karyawan di perusahaan. Bila Pegawai mendapatkan rewards tidak sesuai dengan apa yang diharapkan akan mengakibatkan rendahnya tingkat kepuasan kerja.

*Aturan kerja*, dalam hal ini jam kerja yang "ketat" bagi setiap orang akan mengakibatkan perasaan tertekan, hal ini juga tentunya akan mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai atas pekerjaan yang digelutinya. Selain itu jam kerja secara shift mungkin juga mempengaruhi kehidupan sosial karyawan dan dapat menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan kerja.

*Suasana Kerja*, telah dibuktikan dalam beberapa penelitian bahwa suasana kerja berpengaruh terhadap ketidakpuasan kerja seseorang. Suasana kerja tersebut terbagi atas suasana kerja fisik (*environment*), suasana psikologis (hubungan dengan rekan kerja). Hubungan dengan rekan kerja yang buruk tentunya akan menurunkan tingkat kepuasan kerja, hal ini dimungkinkan karena akan terjadi pengelompokan pegawai sehingga akan menimbulkan disharmoni diantara pegawai.

*Supervisi*, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, supervisi yang dimaksud adalah bagaimana pengawasan atasan kepada bawahan, dan bagaimana hubungan antara atasan dan bawahan tersebut terbangun. Hubungan yang kurang baik tentunya akan mengakibatkan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dan pembatasan masalah pada 1.4, maka kerangka pemikiran dalam konteks penelitian ini menunjukkan bahwa ada dua variabel dependen yaitu:

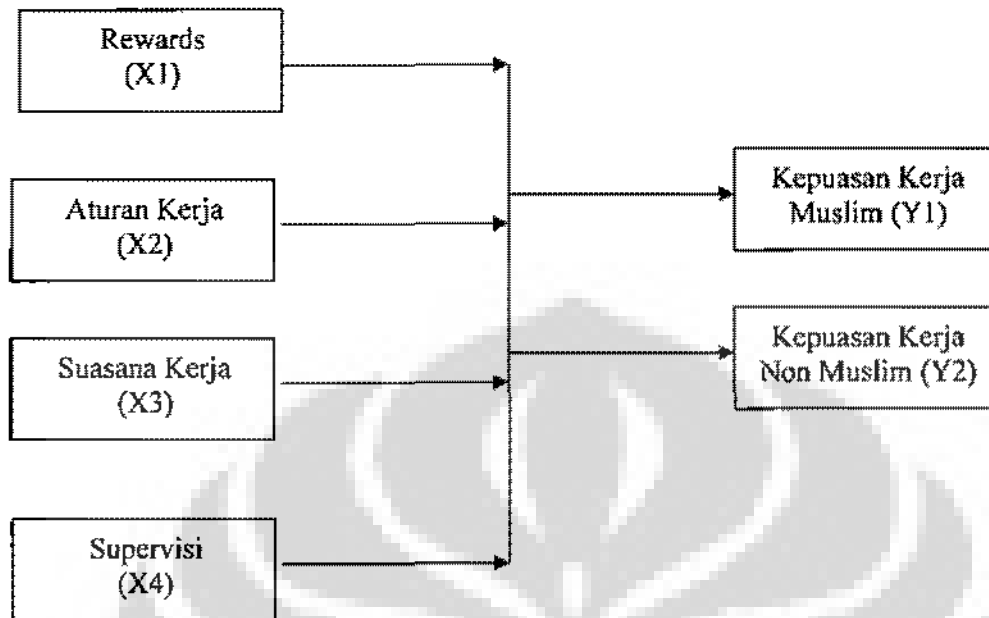
- (1) Kepuasan kerja karyawan muslim (Y1) ; dan
- (2) Kepuasan kerja karyawan non muslim (Y2)

Sedangkan ada empat variabel bebas (X), yaitu:

- (1) Rewards (Gaji dan benefit) (X1)
- (2) Aturan kerja ( Jam Kerja) (X2)
- (3) Suasana kerja; ( Hubungan dengan rekan kerja) (X3)
- (4) Supervisi; (Hubungan atasan dengan Bawahan) (X4)

Dalam hubungan yang kedua juga digambarkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel agama sebagai variabel independen dengan menggunakan Variabel dummy (D) . Dimana  $D = 1$  untuk muslim dan  $D = 0$  untuk non muslim.

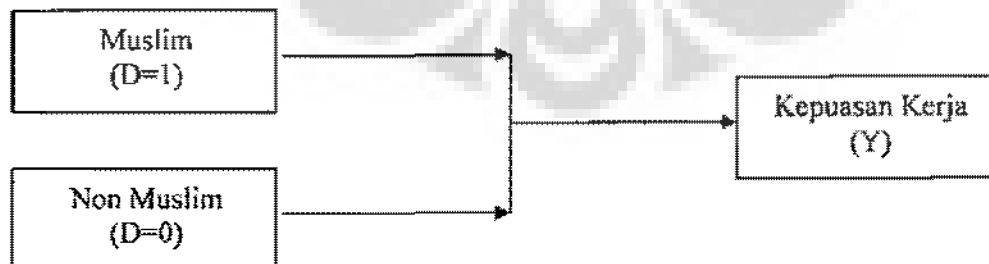
Hubungan di atas , dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar I-1** Komponen Kepuasan Kerja

Dari kerangka di atas akan dicari komponen kepuasan kerja karyawan muslim dan non muslim. Ada kemungkinan didapat komponen yang sama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan muslim dan muslim atau komponen yang hanya mempengaruhi salah satu kelompok karyawan atau sama sekali tidak mempengaruhi kepuasan kerja..

Selanjutnya, akan diteliti juga pengaruh agama yang dianut terhadap tingkat kepuasan kerja.



**Gambar I-2** Pengaruh Agama Terhadap Kepuasan Kerja

Akhirnya berdasarkan pola keluhan dan pengunduran diri dalam Tabel I.1 di atas akan dicoba menelaah perbedaan pandangan karyawan muslim dan non muslim untuk setiap komponen kepuasan kerja.

### 1.6 Hipotesis

Dari hal diatas maka, hipotesis yang disusun dalam penelitian ini adalah :

1. Ho: Rewards bukan merupakan komponen kepuasan kerja karyawan muslim.  
H<sub>1</sub>: Rewards merupakan komponen kepuasan kerja karyawan muslim.
2. Ho: Rewards bukan merupakan komponen kepuasan kerja karyawan non muslim  
H<sub>2</sub>: Rewards merupakan komponen kepuasan kerja karyawan non muslim
3. Ho: Aturan Kerja bukan merupakan komponen kepuasan kerja karyawan muslim  
H<sub>3</sub>:Aturan Kerja merupakan komponen kepuasan kerja karyawan muslim.
4. Ho: Aturan Kerja bukan merupakan komponen kepuasan kerja karyawan non muslim  
H<sub>4</sub>: Aturan Kerja merupakan komponen kepuasan kerja karyawan non muslim.
5. Ho: Suasana Kerja bukan merupakan komponen kepuasan kerja karyawan muslim  
H<sub>5</sub>: Suasana Kerja merupakan komponen kepuasan kerja karyawan muslim.
6. Ho: Suasana Kerja bukan merupakan komponen kepuasan kerja karyawan non muslim  
H<sub>6</sub>: Suasana Kerja merupakan komponen kepuasan kerja karyawan non muslim,
7. Ho: Supervisi bukan merupakan komponen kepuasan kerja karyawan muslim  
H<sub>7</sub>: Supervisi merupakan komponen kepuasan kerja karyawan muslim .
8. Ho: Supervisi bukan merupakan komponen kepuasan kerja karyawan non muslim  
H<sub>8</sub>: Supervisi merupakan komponen kepuasan kerja karyawan non muslim

9.  $H_0$ : Tidak terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja antara pegawai muslim dan non muslim.

$H_1$ : Terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja antara pegawai muslim dan non muslim

### 1.7 Metode penelitian

Berdasarkan hipotesis yang telah disusun diatas, maka dalam penelitian ini diperlukan metode yang tepat dalam meneliti obyek penelitian.

Data primer yang dibutuhkan pada penelitian ini berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada responden. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT. JAS Engineering.

Data yang telah dikumpulkan akan diuji validitasnya dengan Analisis Faktor menggunakan statistik *Kaizer Meyer Olkin measure of sampling adequacy* (KMO MSA). Sedangkan tingkat reliabilitasnya diuji dengan *alpha cronbach*. Setelah didapatkan data yang valid dan reliabel, data tersebut selanjutnya di analisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial, dengan menggunakan *Multiple Linear Regresión* dan untuk mengetahui tingkat perbedaan kepuasan kerja karyawan muslim dan non muslim analisis regresi dengan variabel dummy dan *Scheffe's Multi Comparison Procedures*.

### 1.8 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan, mengikuti panduan Program Studi Timur Tengah dan Islam Program Pascasarjana Universitas Indonesia tahun 2006.

Bab I Pendahuluan, berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, kerangka pemikiran, perumusan hipotesis, metode penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II Kajian Literatur, berisi landasan teori tentang pengaruh agama terhadap kepuasan kerja dan komponen kepuasan kerja. Uraian tentang teori tadi juga diperkaya dengan perspektif Islam dan agama lainnya. Kerangka konseptual disusun atas kesimpulan dari literatur dan penelitian sebelumnya yang digunakan untuk menyusun hipotesis.

Bab III Metodologi dan Data Penelitian, berisi tahap-tahap penelitian dan *flow chart* penelitian, termasuk penjelasan tentang variabel-variabel penelitian.

Bab IV Analisis dan Pembahasan, berisi pemaparan hasil-hasil, temuan-temuan dan analisis terhadap temuan tersebut. Analisis deskriptif dan Analisis Inferensi menggunakan teknik *Multiple Linear Regression*. Setelah itu dilakukan Uji hipotesis sesuai perumusan pada BAB I.

Bab V Simpulan dan Saran, berisi simpulan atas jawaban penelitian dan tujuan penelitian. Saran yang ada dapat disumbangkan pada manajemen PT. JAS Engineering dan menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut.



## **BAB II LANDASAN TEORI DAN KAJIAN LITERATUR**

Bab ini menguraikan literatur, referensi, jurnal dan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh agama terhadap kepuasan kerja serta komponen kepuasan kerja. Juga ditelaah apakah ada hubungan antara agama dan kepuasan kerja. Setelah itu diuraikan kerangka konseptual yang berisi kesimpulan dari telaah literatur yang kemudian digunakan untuk menyusun hipotesis penelitian ini. Akhirnya diuraikan tentang komponen kepuasan kerja dalam penelitian ini.

### **2.1. Tinjauan Literatur**

Untuk mendukung asumsi adanya hubungan antara agama dan kepuasan kerja, maka pertama-tama diuraikan pandangan agama tentang kerja dan kepuasan kerja. Setelah itu diuraikan beberapa teori tentang pengaruh agama terhadap kepuasan kerja dan akhirnya diuraikan beberapa penelitian sebelumnya yang memberikan inspirasi terhadap dalam penelitian ini.

#### **2.1.1 Agama dan Kepuasan Kerja**

Secara mendasar hampir semua agama mempunyai pandangan yang serupa bahwa kerja adalah sesuatu yang mulia untuk mencari kehidupan. Namun dalam rincian ajaran ada sedikit perbedaan dan pada akhirnya tingkat kepatuhan pegawai terhadap agama yang dianut lebih merupakan variabel yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

##### **2.1.1.1 Pandangan Islam**

Menurut Islam, bekerja adalah ibadah. Karena itu tingkatan tertinggi bagi seorang pegawai muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila ia seolah-olah melihat Allah. Apabila ia tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak ia merasa bahwa Allah melihatnya. Syi'ar seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah, "*Sesungguhnya aku harus membuat ridha Tuhanku*". Sementara itu Tuhan tidak akan meridhainya, kecuali jika ia melaksanakan pekerjaan secara sempurna dan profesional. Hal inilah yang diajarkan Nabi SAW kepada orang-orang



mu'min: "Allah sangat mencintai seseorang melakukan sesuatu perbuatan, maka ia melakukannya secara professional", baik pekerjaan dunia ataupun pekerjaan akhirat. Qardhawi (2004; 165).

Seorang pegawai mu'min, menikmati di dalam hidupnya akan ketenangan batin, ketenangan hati, lapang dada, optimis, nikmat ridha', dan keamanan serta semangat cinta dan kesucian. Tidak diragukan lagi bahwa kondisi kejiwaan semacam ini akan memiliki pengaruh terhadap produktifitas pekerjaannya. Manusia yang terlantar, gelisah, tidak tenang, putus asa, dengki atau pembenci manusia dan kehidupan, jarang bisa melakukan pekerjaannya dengan baik. Ia tidak bisa menghasilkan sesuatu yang bisa diterima dan disenangi, Qardhawi (2004; 166).

Al-Qarni (2007:253) mengatakan bahwa orang-orang yang bekerja dengan menggunakan tangannya adalah kelompok orang yang lebih bahagia, tidak terbebani, dan tenang dibandingkan yang lain. Ada juga sebuah Hadits yang mengatakan " Dan aku berlindung kepada-Mu dari sikap lemah dan malas"

Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam ayat-berikut dalam Al Quran:

Qur'an Surat ATTaubah ayat 59 :

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ﴿٥٩﴾

59. Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan RasulNya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).

### 2.1.1.2 Pandangan Kristen

Dalam ajaran Kristiani, tingkat tertingi dalam kepuasan kerja juga didapat bila seorang pekerja seakan akan dapat melihat Tuhan sehingga mereka akan berusaha bekerja

dengan jujur dan sebaik-baiknya. Hal ini sudah dicontohkan oleh Rasul Paulus terhadap orang-orang di Thesalonika dan Korintia seperti pada ayat-ayat berikut ini:

*"We were not idle when we were with you, nor did we eat anyone's food without paying for it. On the contrary, we worked night and day, laboring and toiling so that we would not be a burden to any of you. We did this, not because we do not have the right to such help, but in order to make ourselves a model for you to follow. For even when we were with you, we gave you this rule: 'If a man will not work, he shall not eat'" (2 Thessalonians 3:7-10),*

*"Do you not know that in a race all the runners run, but only one gets the prize? Run in such a way as to get the prize. Everyone who competes in the games goes into strict training. They do it to get a crown that will not last; but we do it to get a crown that will last forever. Therefore I do not run like a man running aimlessly; I do not fight like a man beating the air. No, I beat my body and make it my slave so that after I have preached to others, I myself will not be disqualified for the prize" (1 Corinthians 9:24-27).*

Ajaran Protestan memiliki etika kerja yang menganggap kerja merupakan jalan untuk menuju kemuliaan, peningkatan diri dan status sosial. Karena itu, di Amerika Serikat, pada abad ke 16 dan 17, kebanyakan orang praktis bekerja sejak matahari terbit sambil sampai matahari terbenam, yaitu sekitar 14 sampai 16 jam per hari, 6 hari seminggu. (Ronen, 1984 dalam Tucker 2006:1)

Menurut ajaran Katolik, bekerja merupakan hal yang mulia. Menurut Paus Johannes Paulus II (dalam Fournier 2004) dalam surat kepausannya yang berjudul *"On Human Work"* bekerja adalah jalan menuju penebusan dan selalu dihubungkan dengan pekerjaan Tuhan., karenanya kerja selalu dipenuhi dengan nilai-nilai penebusan. Paus juga menegaskan bahwa Yesus sendiri adalah seorang pekerja dan melalui kerjanya Ia mampu mengembangkan nilai-nilai kemanusiaannya. Selain itu, melalui kerja itu pula Yesus mendedikasikan dirinya kepada persoalan Tuhan. Melalui kerja pula, manusia dapat mengejawantahkan kemanusiaan dirinya, termasuk juga kemanusiaan orang lain. Namun, nilai-nilai kerja itu sendiri telah banyak dikotori oleh dosa dan terkontaminasi kepentingan diri sendiri, sehingga harus ditebus. Secara singkat *"work*

*– Christ teaches us – is a value that has been profaned by sin and contaminated by egoism and because of this, as is true of all human reality, it needs to be redeemed"*

Dalam Bible sendiri ada ayat yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berasal dari Tuhan.

*A man can do nothing better than to eat and drink and find **satisfaction** in his work. This too, I see, is from the hand of God. (Ecclesiastes 2:24)*

Penelitian Kwong (2005:14) juga menunjukkan bahwa mereka yang memiliki penghasilan besar dan menikmati pekerjaan mereka biasanya kurang terlibat dalam kepemimpinan gereja, dan hampir tidak dapat melihat Tuhan dalam tugas sehari-hari.

*However, they also felt they have little impact on society, are less likely to be currently involved in church leadership, are less likely to see God in their day-to-day tasks, and are less likely to have a job that actively strengthens their faith.*

Penelitian di atas membenarkan dualisme antara penghasilan (kekayaan) dan Tuhan sesuai dengan ayat dalam Perjanjian Baru:

*"No one can serve two masters. Either he will hate the one and love the other, or he will be devoted to the one and despise the other. You cannot serve both God and Money" (Matthew 6:24).*

### **2.1.1.3 Pandangan Hindu**

Menurut ajaran Hindu, kepuasan tertinggi dalam kerja apabila pegawai berhasil melepaskan diri dari segala tujuan dan menyatu dengan Tuhan, sesuai dengan ayat dalam Bhagavad Gita berikut:

*"Freed from attachment, fear and anger, absorbed in Me, and taking refuge in Me, purified by the penance of knowledge, many have attained union with My Being." (Gita 4:10)*

Ayat dalam Gita ini menasehatkan pekerja untuk dapat "melepaskan diri" dari hasil atau akibat perbuatan yang dilakukan dalam melakukan suatu tugas. Bekerja dengan sungguh-sungguh berarti bekerja untuk kesempurnaan kerja itu sendiri, bukan untuk

promosi, kenaikan pangkat, atau komisi yang akan didapat kelak. Singkatnya Gita mengajarkan manusia untuk tidak menggadaikan komitmen hari ini demi masa depan yang tidak pasti. Karena itu, cara terbaik untuk menjalankan manajemen kinerja adalah dengan fokus pada kerja itu sendiri. Mencapai tingkatan pikiran yang disebut "*nishkama karma*" ini, merupakan sikap yang jitu terhadap kerja karena dapat mencegah ego dan pikiran ke pengalihan perhatian melalui spekulasi atau keuntungan dan kerugian di masa depan.

Paradigma kepuasan kerja dalam Agama Hindu memiliki pandangan yang agak berbeda dengan pandangan manajemen barat. Pandangan Hindu lebih dititikberatkan kepada teori transedens diri. Menurut Bhagavad Gita dalam Bhattathiri (2008):

*" This situation is explained by the theory of self-transcendence propounded in the Gita. Self-transcendence involves renouncing egoism, putting others before oneself, emphasizing team work, dignity, co-operation, harmony and trust – and, indeed potentially sacrificing lower needs for higher goals, the opposite of Maslow."*

Penyair besar India, Rabindranath Tagore (1861-1941, dikenal sebagai "Gurudev") pernah berkata bahwa kepuasan kerja tertinggi didapat dalam bekerja untuk cinta yang merupakan kemerdekaan dalam bertindak. Suatu konsep yang digambarkan sebagai "kerja tanpa pamrih" di dalam Gita dimana Sri Krishna bersabda:

*"He who shares the wealth generated only after serving the people, through work done as a sacrifice for them, is freed from all sins. On the contrary those who earn wealth only for themselves, eat sins that lead to frustration and failure."*

#### **2.1.1.4 Pandangan Buddha**

Sementara itu Agama Buddha mempunyai ajaran yang berbeda mengenai kepuasan kerja. Chia (2003) dalam Poropat dan Kellet (2008) mengatakan bahwa bagi pemeluk agama Buddha, skeptisme tentang kehidupan dunia juga diaplikasikan terhadap diri pribadi, akibatnya penggolongan tentang kualitas pribadi seseorang sedapat mungkin dihindarkan. Karena kepuasan atas pencapaian diri biasanya ditolak secara moral. Dalam kehidupan dunia yang fana ini kesempurnaan tidak pernah akan tercapai dan penderitaan tidak pernah dapat dipisahkan dari kehidupan, ini sesuai dengan prinsip pertama dari *Empat Kebenaran Mulia* yang diajarkan sang Buddha. Sejalan dengan

perspektif ini merasa puas atas diri haruslah sedapat mungkin dihindari karena kepuasan tadi merupakan ilusi kehidupan. Karena itu Stupak (1999) dalam Poropat dan Kellet (2008) menggunakan teori di atas untuk menjelaskan mengapa pekerja di Jepang yang umumnya beragama Buddha mempunyai tingkat kepuasan yang lebih rendah dibandingkan pekerja di Barat. Dalam perspektif ini, agama Buddha lebih banyak mengajarkan kritik diri sehingga dapat mengarahkan manusia menuju pencerahan.

Menurut Payutto (1994), Agama Buddha menganggap kerja sebagai hal yang dapat dan tidak dapat memberi kepuasan, tergantung pada dua macam keinginan yang memotivasi kerja tadi. Jika kerja dimotivasikan oleh *chanda* atau keinginan untuk kebenaran yang sejati, maka kepuasan kerja akan terdapat pada hasil yang langsung dan segera dari hasil kerja itu sendiri. Sebaliknya, bila kerja dimotivasikan oleh *tanha* atau keinginan untuk mendapatkan kesenangan saja, maka hasil langsung kerja tersebut menjadi tidak lagi penting. Perbedaan di antara kedua sikap ini akan menentukan apakah kerja akan secara langsung memberikan sumbangan kepada kebaikan sejati. Dalam hal bekerja karena *chanda*, kerja merupakan kegiatan yang memuaskan, dalam kasus karena *tanha*, kerja hanyalah suatu kebutuhan.

### **2.1. 2 Teori Kepuasan Kerja dalam Penelitian ini**

Dalam literatur, ada banyak sekali teori mengenai kepuasan kerja tergantung dari sudut mana penelitian akan didasarkan. Sebagian besar penelitian saat ini menggunakan teori klasik Maslow (1943), Herzberg (1968) dan Vroom (1964).

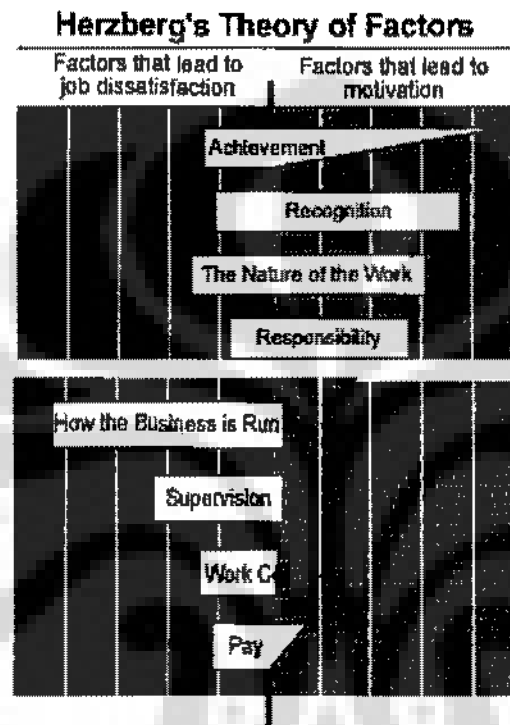
Namun untuk menyelesaikan masalah yang di uraikan dalam Bab 1 di bawah ini akan diuraikan teori tentang kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini dan juga teori lain yang mendukung asumsi pengaruh agama dan tingkat kepatuhan beragama terhadap kepuasan kerja.

#### **2.1.2.1 Teori Herzberg**

Dari sekian banyak teori tentang kepuasan kerja, salah satunya adalah teori tentang motivasi, yaitu Teori Herzberg yang akan digunakan dalam ini.

Teori Herzberg juga dikenal dengan teori dua faktor (*teori motivasi-higiene*). Teori ini menyatakan bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja dapat sangat menentukan kesuksesan dan kegagalan individu tersebut, Robbins (2003: 218).

Berikut ini diagram yang menjelaskan Teori Herzberg, mengenai kepuasan kerja,



Sumber: Motivational Theory ([www.persue.com](http://www.persue.com)).

Gambar II-1 Teori Herzberg

Menurut Herzberg, komponen yang menyebabkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dengan komponen yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, manajer yang berusaha menghilangkan komponen ketidakpuasan kerja dapat membawa ketentraman, tetapi belum tentu motivasi. Akibatnya, kondisi yang melingkupi pekerjaan seperti kualitas gaji, pengawasan, kebijakan perusahaan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja fisik, dan keamanan kerja oleh Herzberg dicirikan sebagai faktor higiene, Robbins (2003: 213).

Diagram diatas menunjukkan bahwa pencapaian (achievement), pengakuan atas hasil kerja (recognition) , sifat dari pekerjaan (nature of the work) , dan tingkat tanggung jawab (responsibility) adalah faktor yang paling kuat dalam memotivasi kepuasan kerja seorang karyawan.

Pada dasar diagram, bagaimana bisnis perusahaan dijalankan, bagaimana perusahaan melakukan supervisi, kondisi pekerjaan dan gaji yang diterima, adalah semua faktor yang dapat menyebabkan ketidak puasan kerja bila tidak sesuai standar yang diharapkan karyawan..

### **2.1.2.2 Teori Pengaruh Agama terhadap Kepuasan Kerja**

#### **a. Teori Fungsionalis**

Menurut Martinson dan Wilkening (1983), Teori Fungsionalis menyatakan bahwa agama memiliki efek integrasi yang bisa meningkatkan kepuasan kerja. Penilaian penganut Teori Fungsionalis sudah merupakan bagian integral sejak awal adanya ilmu sosiologi. Banyak karya Marx, Weber, dan Durkheim yang membahas peran agama dalam masyarakat dan menimbulkan pertanyaan yang sampai sekarang masih belum terpecahkan.

Menurut teori ini, fungsi agama dalam masyarakat dapat memberikan dukungan untuk nilai-nilai fundamental dalam masyarakat dan karena nilai-nilai wahyu yang dimiliki agama, ia dapat meringankan ketegangan yang disebabkan kegagalan seseorang dalam mencapai tingkatan yang diidamkan dalam masyarakat. Pendek kata agama dapat membantu pemeluknya dalam menghadapi masalah kehidupan dan dalam masalah kerja pemahaman agama yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang.

#### **b. Teori Pembelajaran Sosial (*Social Learning Theory*)**

Teori ini menjelaskan bagaiman seseorang belajar perilaku. Manusia belajar melalui pengamatan perilaku orang lain. Menurut Mischet (1968) dalam Redha (2006) Teori

Pembelajaran Sosial menyatakan bahwa perilaku bervariasi dan berubah sesuai dengan situasi dan perilaku tidak dapat ditentukan hanya oleh kepribadian. Di samping itu beberapa aspek yang berhubungan dengan perilaku dapat juga dihubungkan dengan agama dan tingkat religius seseorang dan aspek ini dapat mempengaruhi perilaku termasuk kepuasan kerja.

### c. Teori Perilaku Organisasi

Chusmer dan Kober (1988) menyatakan bahwa Teori Perilaku Organisasi menyatakan peran, pangkat, dan prinsip-prinsip kelompok mempengaruhi perilaku karyawan, karenanya afiliasi keagamaan dapat mempengaruhi perilaku kerja termasuk kepuasan kerja.

#### 2.1.3. Penelitian Sebelumnya Mengenai Kepuasan Kerja

Sebagai dasar dan bahan pertimbangan dalam menentukan komponen yang akan dipilih dalam penelitian ini, akan diuraikan di bawah ini beberapa penelitian sebelumnya mengenai kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhinya, maupun pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dan loyalitas karyawan.

- Vechio (1980) dalam Chusmir dan Koberg (1988) yang menyatakan bahwa *religious affiliation* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Berdasarkan atas prestise kerja penganut katolik mempunyai kepuasan kerja tertinggi untuk pekerjaan dengan prestise yang rendah. Sementara penganut Yahudi memiliki kepuasan kerja terendah dan penganut Protestan terletak di antara keduanya.
- .Organ (1988) dalam Chimanikire (2007: 2) melakukan penelitian yang memfokuskan pada hubungan antara kepuasan kerja dengan beberapa variabel, yaitu : *performance*, otonomi, dukungan atasan, keadilan dalam penggajian, stimulus sosial, lingkungan kerja, dan variabel personal.
- Devaney dan Chen (2003) dalam Chimanikire et al (2007: 3), dengan menggunakan alat analisis *Ordinary Least Square*, telah melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja. Aspek yang diukur dalam penelitian tersebut adalah sikap pada pekerjaan, hubungan dengan teman sekerja, supervisi, kebijakan



perusahaan dan dukungan, penggajian, promosi jabatan yang lebih tinggi, dan pelanggan. Realisasi atas pengharapan, dukungan perusahaan, sikap, hubungan dengan teman sejawat, penggajian, jenis kelamin, merupakan faktor yang signifikan dalam kepuasan kerja. Sedangkan empat faktor lainnya seperti: *job security*, kesempatan promosi jabatan, usia kelulusan (tingkat pendidikan), dan stress, setelah diregresi, ternyata tidak signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja.

- Wiedmar (1998), dalam Chimanikire et al (2007: 3), telah meneliti usia pegawai, tingkat pendidikan, jenis kelamin, jam kerja, status pegawai (*part time, full time*), sebagai faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Wal-Mart Supercenter di Saint Joseph –Missouri, USA.
- Ghani et al (1999), pada penelitian yang dilakukan di Riyadh, Arab Saudi, menyimpulkan bahwa, faktor utama yang menyebabkan seorang pegawai (dokter) menjadi stress dan menjadi tidak puas atas pekerjaannya adalah, *workload, unsuitable working hours, and lack of incentives*,
- Roberts (2005) mencoba mencari hubungan antara *rewards* dan *recognition*, dengan motivasi karyawan di suatu perusahaan asuransi di Western Cape. Kuesioner dibagikan kepada 184 karyawan dan karyawan pada golongan 5 sampai 12. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara *rewards* dan *recognition* dengan motivasi karyawan. Dengan menggunakan *One Way ANOVA* dapatkan juga dibedakan perbedaan *rewards* dan tingkat motivasi pada pegawai wanita dan pria serta pegawai kulit putih dan berwarna. Pegawai wanita dan berwarna menerima *rewards* yang lebih rendah serta memiliki motivasi yang lebih rendah dibandingkan pegawai pria dan kulit putih.
- Wahyudin (2007), meneliti pengaruh gaji dan kepemimpinan dan sikap rekan kerja sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian menggunakan Analisis regresi linier berganda dengan kesimpulan sebagai berikut:

- a. faktor kepuasan kerja, gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
  - b. Sikap rekan sekerja merupakan faktor kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan besar dibandingkan variabel lain terhadap kinerja.
  - c. Faktor kepuasan kerja, gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 99,5 % sedangkan sisanya 0,5 % dijelaskan oleh faktor kepuasan kerja lain di luar model.
- Redha (2005) atas biaya Kuwait University meneliti hubungan antara tingkat relijiusitas atau ketaatan pegawai terhadap agama yang dianut dengan kepuasan kerja. Penelitian dilakukan terhadap pekerja sosial di Kuwait dengan menggunakan 703 sampel yang terdiri dari 537 pegawai wanita dan 166 pegawai pria. Hasil penelitian menggunakan *pearson correlation* menunjukkan hubungan yang positif antara peran agama dengan tingkat kepuasan kerja.
  - Kwong (2006) meneliti korelasi antara keyakinan atau ketaatan bergama dengan kepuasan kerja. Penelitian dilakukan terhadap alumni Manna di Princeton University dengan menyebarkan kuesioner dengan 107 butir pertanyaan melalui email. Hasil penelitian menunjukkan alumni yang memiliki kepercayaan agama yang kuat dan aktif dalam kehidupan keagamaan memiliki tingkat kepuasan atas hidup dan kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada alumni yang kurang memiliki komitmen terhadap agama yang dianut.
  - Martinson & Wilkening (1983) melakukan penelitian yang bertujuan mengidentifikasi pengaruh agama terhadap dua skala kepuasan kerja dengan data dari Negara bagian Wisconsin pada 1974. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara agama dengan kepuasan kerja. Mereka yang sedikit atau banyak memahami agama (baik protestan dan katolik) mempunyai kepuasan kerja yang lebih baik daripada yang tidak peduli terhadap agama.
  - Millison dan Dudley (1990) dalam Redha (2005:11) meneliti hubungan antara spiritualitas dan kepuasan kerja untuk profesional yang bekerja di bidang kasus tanpa harapan (misalnya pasien kanker atau yang sudah sekarat). Penelitian dilakukan terhadap profesional di Negara bagian New York, New Jersey, dan

Pennsylvania di Amerika Serikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang lebih spiritual memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan profesional yang kurang spiritual.

- Robert, Young, dan Kelly (2006) meneliti tentang hubungan antara *spritual well-being*

Dengan kepuasan kerja. Penelitian dilakukan terhadap 200 responden yang terdiri dari 83 pegawai pria dan 117 wanita. Sebagian besar beragama Kristen (78.5%), Yahudi 3% ,Islam , 1.5%, Buddha 1% dan 4.5% agama lainnya. Sisanya sebesar 11.5% menyatakan tidak menganut agama tertentu. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara *spritual well-being* dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas disimpulkan bahwa banyak komponen kepuasan kerja antara lain: hubungan antar personal, kondisi kerja, gaji dan benefit, supervisi, promosi, rancangan pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, beban kerja, jam kerja, hubungan dengan teman sekerja, kebijakan perusahaan, otonomi, dukungan atasan, keadilan dalam penggajian, stimulus sosial, kinerja perusahaan, persamaan perlakuan oleh perusahaan, dan kesempatan promosi jabatan.

Akhirnya berdasarkan penelitian tentang hubungan antara agama, tingkat religiusitas, spritualitas dan kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa asumsi pengaruh agama terhadap kepuasan kerja cukup memenuhi aspek keilmuan untuk diteliti dan dijadikan hipotesis dalam penelitian ini.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Dalam rangka menuju perumusan hipotesis yang baik, sebelumnya diuraikan pokok pemikiran dalam kerangka konseptual yang merupakan kesimpulan dari uraian literatur, teori dan penelitian sebelumnya. Kerangka konseptual ini dapat dijadikan landasan yang tepat untuk perumusan hipotesis penelitian.

Berdasarkan uraian, penelitian dan teori di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan konsep yang cukup kompleks dan banyak sekali teori dan pandangan yang dapat menjelaskannya. Teori Motivasi dan kebutuhan merupakan teori yang

paling lengkap menjelaskan komponen kepuasan kerja. Teori lainnya dapat melengkapi dari sisi-sisi dan perspektif lain.

Menurut perspektif Islam, kepuasan kerja berhubungan erat dengan ridho Allah dan hasil kerja berupa rizki yang halal dan baik. Selain itu proses kerja dimana karyawan telah melakukan kerja secara ihsan dan sungguh-sungguh juga mempengaruhi kepuasan kerja, karena menurut perspektif Islam kerja adalah ibadah. Di samping itu, Katolik dan Protestan juga memandang kerja sebagai perbuatan yang mulia. Sementara ajaran Hindu mengajarkan kerja demi kemuliaan dan bukan semata-mata mencari materi.

Dari uraian di atas dapat diasumsikan adanya pengaruh agama terhadap tingkat kepuasan kerja. Karena itu dalam penelitian ini disusun hipotesis tentang perbedaan tingkat kepuasan kerja berdasarkan agama yang dianut karyawan.

Melengkapi hipotesis di atas, merujuk ke perumusan masalah penelitian tentang rendahnya tingkat kepuasan kerja, maka disusun juga hipotesis yang mencari komponen kepuasan kerja untuk karyawan muslim dan non muslim.

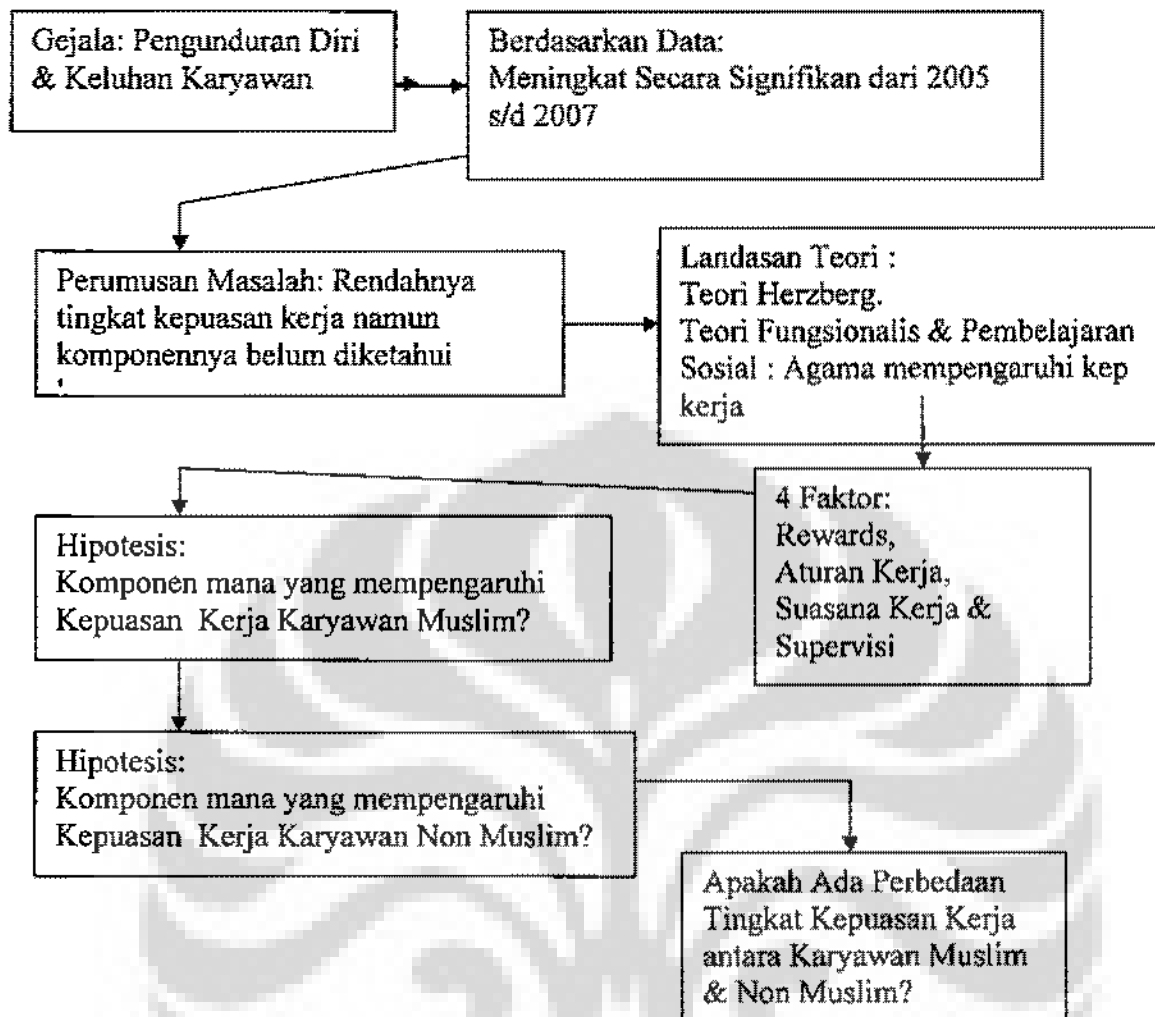
Untuk memperkuat perumusan hipotesis di atas diuraikan beberapa alasan sebagai berikut:

- a. Hasil telaah penelitian sebelumnya yang menunjukkan teori Herzberg dengan keempat variabel seperti: *Rewards*, Aturan Kerja, Suasana Kerja, Supervisi, merupakan faktor yang terbukti mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.
- b. Komponen rewards (gaji dan benefit) akan sangat menarik untuk diteliti khususnya di PT JAS Engineering karena sejarah terbentuknya perusahaan ini sebagai perusahaan joint-venture memberikan peluang yang besar atas adanya ketimpangan dalam sistem rewards.
- c. Selain itu supervisi juga ditengarai mempengaruhi kepuasan kerja karena banyaknya keluhan karyawan yang disampaikan kepada manajemen. Faktor hubungan dengan rekan kerja juga sangat khas karena karyawan berasal dari latar belakang yang berbeda-beda sehingga memungkinkan pengelompokan karyawan berdasarkan tempat kerja sebelumnya, daerah kerja, dsb.

- d. Sedangkan jam kerja pun memiliki peluang besar untuk berpengaruh atas tingkat kepuasan kerja karena jam kerja yang cukup ketat sesuai dengan kebutuhan operasional.
- e. Membatasi penelitian ini agar tidak terlalu kompleks dengan memasukan terlalu banyak variabel. Banyak di antara variabel tadi yang mungkin berkorelasi satu sama lain seperti sifat pekerjaan dan kondisi pekerjaan maupun kinerja pekerjaan. Sedangkan sifat pekerjaan di PT JAS Engineering juga umumnya sudah sangat spesifik dan sudah jelas bahwa komponen tadi akan secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.
- f. Melihat beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh agama, tingkat religiusitas dan spritualitas terhadap kepuasan kerja, serta penelitian Robert (2005) tentang perbedaan motivasi berdasarkan jender dan ras, dan melihat pola pengunduran diri dan keluhan yang berbeda antara karyawan muslim dan muslim, maka Variabel agama yang dianut karyawan akan menjadi faktor yang menarik untuk diteliti dengan tujuan melihat apakah agama yang dianut memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja.

Dari beberapa teori dan dari sekian banyak komponen kepuasan kerja yang diuraikan dengan memperhatikan kondisi di PT JAS Engineering , dalam penelitian ini digunakan 4 (empat) faktor yang dianggap sebagai komponen yang dapat mempengaruhi rendahnya tingkat kepuasan kerja yaitu: *Rewards* (gaji & Benefit), Aturan Kerja (Jam Kerja), Supervisi (Hubungan Atasan dan Bawahan), dan Suasana Kerja (Hubungan dengan *Coworker*).

Berdasarkan uraian di atas dapat diringkas kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 11-2 Kerangka Konseptual Penelitian

### 2.3 Komponen Kepuasan Kerja dalam Penelitian ini

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dalam penelitian ini hanya digunakan 4 (empat) komponen kepuasan kerja sesuai Teori Herzberg. Untuk itu akan diuraikan sekilas teori serta perspektif Islam dan agama lainnya mengenai keempat komponen kepuasan kerja tadi :

#### 2.3.1. Rewards (Gaji dan Benefit)

Teori gaji, pertama kali dikemukakan oleh Hick's. Pengenalan teori ini telah dimulai dari tahun 1932. Doktrin mengenai teori gaji, dikenal dengan *marginal productivity doctrine*, bahwa gaji bernilai sama dengan *marginal* produk dari pegawai, Flatau (2005: 3). Hicks menyatakan bahwa gaji disusun sama dengan harga dari produk dikalikan dengan *marginal* produk dari pegawai.

Jenis kompensasi dibedakan dua macam, yaitu *cash* langsung berupa gaji pokok, peningkatan jasa, penyesuaian biaya hidup. Kompensasi tidak langsung berupa pensiun, asuransi kesehatan, pensiun dini, (Milkovich, 1999: 6).

Sistem penentuan upah menurut satuan waktu pada umumnya menggunakan pola gaji pokok dan tunjangan. Gaji pokok adalah gaji dasar yang ditetapkan untuk melaksanakan satu jabatan atau pekerjaan tertentu pada golongan pangkat dan waktu tertentu. Selain itu, sesuai dengan kondisi perusahaan masing-masing dan hubungan antara pengusaha dan para pekerja, pengusaha memberikan beberapa jenis tunjangan dan fasilitas. (Payaman, 2004: 4-5).

Penentuan upah, menurut Islam disandarkan pada kesepakatan antara pemilik perusahaan dan pegawai. Tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam kontrak, untuk mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah, dan memberikan kepadanya upah dibawah standard, (Qardhowi, 2004: 405).

Islam memberikan petunjuk baik bagi perusahaan maupun pegawai dalam menentukan besarnya rewards berupa gaji dan benefit yang diterima karyawan. Salah satu asas yang tidak boleh dilanggar adalah prinsip keadilan dan transparansi bagi kedua pihak. Sang pengusaha tidak boleh mengeksploitasi dan sang karyawan juga

tidak boleh menuntut terlalu banyak kepada perusahaan. Karena sesungguhnya rizki bagi setiap makhluk telah dijamin oleh Allah.

Allah telah menanggung rizki bagi setiap makhluk yang bergerak diatas muka bumi, (Qardhawi; 2004; 150), sebagaimana firman-Nya,

Qur'an Surat Huud, ayat 6:

﴿ وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلٌّ فِي كِتَابٍ مُبِينٍ ﴿٦﴾

*Dan tidak ada suatu binatang melata<sup>709</sup> pun di bumi melainkan Allah-lah yang memberi rezkinya, dan Dia mengetahui tempat berdiam binatang itu dan tempat penyimpanannya<sup>710</sup>. Semuanya tertulis dalam Kitab yang nyata (Lauh mahfuzh).*

Gaji merupakan salah satu bentuk rizki yang diberikan Allah kepada hamba Nya. Sebuah organisasi Islami harus mempunyai pemahaman bahwa sesungguhnya Allah yang memberikan rizki. Akan tetapi sunatullah dan hikmah-Nya dalam menciptakan manusia menuntut bahwa jaminan rizki itu tidak akan mungkin didapatkan kecuali dengan usaha, kerja keras dan penjelajahan di penjuru bumi yang luas serta mencari karunia-Nya di muka bumi, Qardhawi (2004; 150),

sebagaimana Qur'an Surat al-Mulk; ayat 15,

﴿ هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

*Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.*

Rasulullah SAW, bersabda: "Berikanlah upah seorang buruh (pegawai) sebelum mengering keringatnya." (HR. Ibnu Majah dari Umar, Abu Ya'la dari Abu Hurairah, at Thabrani dalam *al-Ausath* dari Jabir, al-Hakim dari Anas). Qardhawi (2004;404)



Hal ini merupakan ungkapan tentang wajibnya bersegera memberikan upah buruh setelah selesai bekerja jika ia meminta, meskipun ia tidak berkeringat atau berkeringat namun sudah mengering. Qardhawi (2004; 404).

Tidak boleh mengeksploitasi kebutuhan darurat buruh untuk membeli jerih payah dan cucuran keringatnya dengan upah sangat minim yang tidak dapat menggemukkan dan tidak dapat menghilangkan lapar. Qardhawi (2004; 405). Sebagaimana tidak boleh bagi pegawai untuk menuntut upah diatas haknya dan diatas kemampuan pengguna jasanya melalui tekanan dengan cara aksi mogok, rekayasa organisasi buruh, atau cara-cara lainnya. Qardhawi (2004; 405).

Termasuk di antara akhlak yang mulia adalah, memberikan tambahan kepada buruh dengan sesuatu di luar upahnya sebagai hadiah atau bonus darinya, khususnya jika ia menunaikan pekerjaannya dengan baik. Qardhawi (2004; 405).

Islam sangat menganjurkan umatnya untuk berlaku adil dalam memberikan penggajian kepada pegawainya.

*Sahabat Abi Hurairah ra berkata, bahwa Nabi SAW telah bersabda: "Allah ta'ala telah berfirman: "Ada tiga orang yang kelak pada hari kiamat Aku memusuhinya. Barangsiapa engkau musuhi, pasti Aku memusuhinya. Tiga orang itu adalah: Orang yang berjanji kepada-Ku kemudian mengingkarinya, orang yang menjual orang merdeka (bukan budak) kemudian hasil penjualan itu dimakan, dan orang yang mempunyai karyawan yang telah melaksanakan pekerjaan dengan baik." (HR. Bukhari dan Ibnu Majah).*

Imam Ali ra pernah mengatakan, "Janganlah kesejahteraan salah seorang diantara kamu meningkat namun pada saat yang sama kesejahteraan yang lain menurun". Karim (2002; 177).

Sementara untuk penentuan tunjangan menurut al-Mawardi dalam *al-Ahkam as-Sulthaniyah*, Qardhawi (2004; 409), mengatakan bahwa penentuan tunjangan disesuaikan dengan kebutuhan. Pemberian tunjangan bagi orang yang telah ditetapkan secara rutin (pada zaman itu) tak ubahnya seperti gaji pada zaman kita, Qardhawi (2004; 409).

Hadits *mauquf* yang diriwayatkan oleh Ahmad dalam *musnad*-nya dari Malik bin Aus dalam *musnad* Umar (292) dan di-*shahih*-kan oleh Syaikh Syakir, "Seseorang

mendapatkan tunjangan sesuai dengan pengorbanannya, seseorang mendapatkan tunjangan sesuai dengan kebutuhannya." Qardhawi (2004; 409).

### 2.3.2 Aturan Kerja (Jam Kerja)

Setiap perusahaan memiliki aturan tentang jam kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional Perusahaan. Ada perusahaan yang hanya bekerja sesuai dengan "office hours" misalnya dari jam 8.00 sampai 17.00 dari Senin sampai Jum'at. Namun jenis pekerjaan tertentu menuntut jam kerja yang lebih ketat dan bahkan tidak mengenal waktu. Perusahaan penerbangan misalnya menuntut para penerbang dan pramugari untuk bekerja baik pagi, siang ataupun malam, dan tidak mengenal hari libur baik nasional maupun keagamaan. Demikian pula perusahaan perawatan pesawat udara mengharuskan karyawannya bekerja sesuai dengan jadwal penerbangan dan perawatan. Yang terpenting adalah aturan jam kerja yang diterapkan sudah sesuai dengan peraturan pemerintah dan juga Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang ditandatangani perusahaan dan Serikat Kerja di perusahaan (bila ada).

Jam kerja adalah waktu yang dibutuhkan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Organisasi mempunyai aturan tertentu mengenai jam kerja. Jam kerja suatu organisasi formal ditentukan oleh badan pemerintah. Indonesia dalam hal ini, mempunyai regulasi bahwa jam kerja normal adalah 8 jam sehari, dengan standard jam kerja 40 jam seminggu. Payaman (Undang-undang Ketenaga kerjaan Indonesia, ILO 1999), waktu kerja dalam satu minggu ditetapkan 40 jam, dapat diatur dalam:

- a. maksimum 7 jam satu hari bagi yang bekerja 6 hari dalam satu minggu, atau
- b. maksimum 8 jam satu hari bagi yang bekerja 5 hari dalam satu minggu.

Dalam perusahaan/organisasi dengan prinsip syariah, jam kerja yang dilaksanakan adalah sesuai dengan tuntunan waktu. Waktu kerja adalah bagian penting dijalankannya suatu program kerja organisasi. Allah berfirman, Qur'an Surat al Al-A'raaf ayat 34:

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ فَإِذَا جَاءَ أَجَلُهُمْ لَا يَسْتَأْخِرُونَ  
سَاعَةً وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ ﴿٢٤﴾

*Tiap-tiap umat mempunyai batas waktu<sup>1537)</sup>; maka apabila telah datang waktunya mereka tidak dapat mengundurkannya barang sesaatpun dan tidak dapat (pula) memajukannya.*

Waktu adalah modal pokok bagi (pegawai) mu'min. Bagaimana mungkin menyia-nyiaikan waktu sehingga ia merugi? Waktu sesungguhnya adalah nikmat yang wajib disyukuri dengan cara memanfaatkannya. Tidak boleh diingkari dengan cara menyia-nyiakannya. Berkata Umar bin Abdul Aziz, "Sesungguhnya malam dan siang bekerja untukmu, karena itu bekerjalah kamu pada keduanya". Qardhawi (2004; 167).

Menurut Nasution (2004:186), di antara hal-hal yang terpenting untuk mendapatkan rizqi yang halal, yang baik, mempunyai keberkahan, maka paling sedikit ada 3 hal penting yang kiranya perlu diperhatikan dalam upaya dan ikhtiar untuk mencontoh dan meneladani sifat Tuhan yang Razzaq. Pertama adalah konsep waktu, kedua adalah demokrasi ekonomi, dan yang ketiga adalah efektifitas kerja.

Dari nilai yang diajarkan diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai yang muslim, pegawai tersebut akan memanfaatkan waktu yang telah diberikan Allah. Jam kerja yang berlaku pada suatu organisasi merupakan nikmat yang telah Allah berikan padanya, dan pegawai muslim tersebut harus memanfaatkannya dengan baik, serta tidak boleh disia-siakan.

### **2.3.3. Suasana Kerja (Hubungan dengan Coworker)**

Suasana kerja merupakan faktor yang dianggap dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Hubungan yang baik dengan coworker pada umumnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga pada akhirnya kinerja perusahaan. Suasana kerja dan team work yang baik merupakan syarat mutlak terciptanya tempat kerja yang menyenangkan.

Sementara itu , Islam mengajarkan umatnya untuk selalu bersama-sama dalam menegakkan kebenaran. Bekerja merupakan sebuah amal ibadah yang bila dikerjakan

secara berjama'ah akan menghasilkan kekuatan yang luar biasa. Namun kekuatan tersebut justru akan hilang bila dalam barisan tersebut tidak tersusun kokoh. Islam mengajarkan umatnya akan kebersamaan, seperti dalam Qur'an Surat Ash Shaff, ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ



*Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*

Dengan memperhatikan ayat di atas, sesungguhnya dalam manajemen Islami, dikenal team work dan kebersamaan. Hal ini dapat dilihat bahwa Allah menyukai orang yang berperang dalam barisan yang kokoh. Bisnis ibarat perang, peperangan untuk memenangkan persaingan. Dan persaingan dapat dimenangkan bila dalam barisan manajemen tersusun teratur, sehingga akan membentuk bangunan yang kokoh.

Berikut ini Hadits yang mengajarkan umat Islam dalam menjalin kerjasama dengan orang lain.

*Sahabat Am Hurairah ra berkata, bahwa Rasulullah saw telah bersabda: "Allah swt telah berfirman: Aku adalah orang yang ketiga di antara dua orang yang bersekutu selagi keduanya belum berlaku serong terhadap salah satu teman sekutunya. Apabila salah satu dari keduanya telah ada yang berbuat serong, maka Aku pergi (tidak meridhainya) dari sisi keduanya." Imam Razin memberikan tambahan teks: "Maka datanglah syetan." (HR. Abu Dawud dan Hakim, yang menurutnya hadis ini termasuk shahih sanadnya).*

*Imam Daraquthni mengetengahkan sebuah riwayat, bahwa Rasulullah saw telah bersabda; "Keridhaan Allah menyertai dua orang yang bersekutu dalam bekerja, selagi salah satunya belum berkhianat. Apabila salah satunya telah berkhianat, maka Allah tidak meridhainya lagi."*

Hadits diatas mengajarkan bahwa dalam bekerjasama dengan rekan kerja (*coworker*), tidaklah benar jika dalam kerja sama tersebut saling khianat mengkhianati. Dalam mengerjakan sesuatu seorang pegawai yang muslim, harus menghargai rekan kerjanya.

Islam tidak semata – mata memerintahkan bekerja, tetapi bekerja dengan baik. Hendaknya seorang muslim *ihsan* dalam bekerja dan dilaksanakan dengan penuh ketekunan dan kesungguhan. *Ihsan* dalam bekerja bukan perkara sunat, bukan keutamaan, bukan pula urusan sepele dalam pandangan Islam, tetapi suatu kewajiban agama yang diwajibkan bagi setiap muslim, Qardhawi (2004; 160-161).

Sayyidina Ali ra, mengatakan kepada gubernur di Mesir, "Janganlah seorang yang berbuat baik dan orang yang berbuat jelek kedudukannya sama disisimu karena hal itu berarti melecehkan orang yang berbuat baik dan melatih orang yang berbuat jelek untuk terus berbuat jelek," *Nahjul Balaghah*, dalam Qardhawi (2004; 410).

Ajaran Hindu sangat menghormati "*team work*" sehingga hubungan dengan rekan kerja merupakan suatu keniscayaan untuk kepuasan kerja dan baiknya kinerja perusahaan. Dijelaskan dalam Bhagavad Gita bahwa:

- Jika hasil kerja yang sungguh-sungguh merupakan sukses, maka penghargaan tidak boleh dianugerahkan kepada yang melaksanakan kerja tadi saja, melainkan kepada seluruh pihak yang mungkin sudah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung.
- Sebaliknya, jika hasil kerja di atas merupakan kegagalan, kesalahan pun tidak boleh hanya dikenakan kepada yang melaksanakan kerja.

Sikap yang pertama dapat menghindarkan pegawai dari kebanggaan yang berlebihan dan kesombongan, sementara yang kedua juga mencegah rasa bersalah dan rasa kecewa yang berlebihan. Secara bersama-sama keduanya dapat menjadi pengaman bagi pegawai atas kerusakan psikologis yang biasanya dapat diakibatkan pada gaya manajemen modern saat ini.

Asimilasi dari ajaran dalam Gita ini dapat menuntun pegawai menuju spektrum yang lebih luas yang disebut "*lokasamgraha*" (kesejahteraan umum) dalam etika kerja bersama ini ada juga dimensi lain yang dapat dihasilkan bila "*karmayoga*" (pelayanan) digabungkan dengan "*bhaktiyoga*" (pengabdian), sehingga kerja itu sendiri akan menjelma menjadi pemujaan, atau "*sevayoga*" (pelayanan demi pelayanan itu sendiri)

#### 2.3.4. Supervisi (Hubungan Atasan dengan Bawahan)

Supervisi merupakan faktor yang penting bagi operasional perusahaan. Hubungan antara atasan dan bawahan yang harmonis akan menciptakan rasa kebersamaan yang pada gilirannya juga menimbulkan *sense of belonging* bagi karyawan. Apabila suatu perusahaan berhasil mencapai tahap ini, maka keberhasilan dan kesuksesan bukanlah mimpi belaka. Suatu model kepemimpinan yang baik akan dapat menciptakan supervisi yang baik di dalam perusahaan.

Menurut Fry (203:703), aspek supervisi yang bernuansa spiritualitas di tempat kerja tidak hanya mendatangkan keuntungan pribadi seperti kesenangan, kedamaian, ketenangan, komitmen pekerjaan, kepuasan kerja, tetapi juga mampu menghadirkan produktifitas dan mengurangi ketidakhadiran dan *turnover* pegawai.

Dalam ajaran Islam seorang pemimpin haruslah menjadi orang yang memberi petunjuk. Petunjuk yang diberikan kepada bawahannya hendaknya sesuai dengan syariat Islam, yaitu mengajarkan kebajikan dan memerintahkan untuk menjauhi kedzaliman

Qur'an Surat, Al Anbiyaa' ayat 73,

وَجَعَلْنَاهُمْ أِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ  
الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَبِيدِينَ ﴿٧٣﴾

*Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah,*

Supervisi atau pengawasan dalam manajemen Islam sesungguhnya berasal dari pengawasan Internal atau hati nurani. Pengawasan ini didasarkan pada keimanan seorang muslim akan pengawasan Tuhannya didunia ini dan perhitungan amal perbuatannya pada Hari Kiamat nanti, suatu hari dimana dibukakan segala catatan dan ditegakkan timbangan amal dengan adil. Kesadaran akan hal ini dalam nuraninya merupakan pengawasannya yang pertama, yang membuatnya tidak perlu kepada

semua pengawas lainnya. Kesadaran tersebut akan menjadi pengawas dalam usahanya mendapatkan yang halal dan yang baik, dan menjauhkannya dari yang haram dan yang buruk. Qardhawi (2004; 33).

Manajemen Islami sangat menganjurkan kepada pemimpinnya untuk selalu berbuat adil, hal ini dikarenakan Allah akan memberikan balasan berupa surga kepada pemimpin yang adil, seperti hadits Rasul dibawah ini

*Sahabat Abi Hurairah ra berkata, bahwa Nabi saw telah bersabda: "Tujuh golongan manusia, yang pada hari kiamat nanti akan berteduh di dalam naungan Allah yang ketika itu tidak ada tempat berteduh kecuali berteduh dalam naungan Allah. Yakni penguasa yang berlaku adil. Pemuda yang tampil dinamis dalam beribadah kepada Allah. Seseorang yang hatinya selalu merindukan masjid. Dua orang yang saling mencintai karena Allah, mereka berpisah dan bertemu karena mencari ridha Allah. Seseorang yang diajak bertindak serong oleh seorang wanita terpendang lagi cantik jelita, sedangkan dia menjawab: Aku takut kepada Allah. Seseorang yang bersedekah dengan sangat rahasia, hingga ibarat tangan kanan yang bersedekah sementara tangan kirinya tidak mengetahui. Dan seseorang yang mengisolasi diri, berdzikir kepada Allah hingga berurai air mata karena ingat dan takut kepada siksa Allah yang sangat menyedihkan". (HR. Bukhari dan Muslim).*

Ibrahim (2006:243) menegaskan bahwa suri tauladan (qudwah hasabah) merupakan hal penting dalam kepemimpinan. Tindakan seorang pemimpin harus mencerminkan perkataan yang diucapkan. Ia berpegang teguh dan menjalankan apa yang diucapkan, sebelum ia meminta orang lain untuk melakukannya. Rasulullah merupakan suri tauladan yang baik bagi para sahabat dan kaum muslimin.

Dalam ajaran Hindu, kepemimpinan berarti memberikan teladan dan melakukan apa yang diucapkan. Sri Krishna bersabda dalam Gita "Apapun hal baik yang dilakukan pemimpin akan diikuti oleh bawahan". Pemimpin yang baik harus mempunyai visi yang jelas dan mempunyai misi yang dapat dicapai, praktis, dinamis dan mampu mengubah mimpi menjadi kenyataan. Dinamisme dan kekuatan pemimpin sejati ini mengalir dari motivasi yang spontan dan penuh inspirasi untuk menolong orang lain.

*"I am the strength of those who are devoid of personal desire and attachment. O Arjuna, I am the legitimate desire in those, who are not opposed to righteousness,"*  
(Sri Krishna dalam Surat 10 Bhagavad Gita.)

## **BAB III    METODOLOGI DAN DATA PENELITIAN**

Sebagaimana diuraikan pada Bab I tentang perumusan masalah, dijelaskan bahwa permasalahan utama dalam penelitian ini adalah PT JAS Engineering menghadapi rendahnya tingkat kepuasan kerja sehingga diperlukan identifikasi komponen kepuasan kerja untuk membantu perumusan kebijakan perusahaan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja

Pada Bab ini akan dibahas tentang metodologi penelitian yang digunakan untuk menganalisis permasalahan di atas. Secara singkat, juga akan dibahas metode statistika dan ekonometrika yang dipakai sebagai alat bantu dalam mengestimasi variabel-variabel yang ada dalam model sekaligus melakukan inferensi atau mengambil kesimpulan dari penelitian yang dilakukan.

Disamping itu juga akan dibahas mengenai data yang digunakan dalam penelitian meliputi sumber data, karakteristik data, unit analisis populasi dan sampel, uraian tentang data yang dipergunakan juga disertai penjelasan tentang rancangan kuesioner dan prosedur pengumpulan data.

### **3.1 Ruang Lingkup dan Periode Penelitian**

Sebagaimana diuraikan di Bab I, penelitian bertujuan untuk menentukan komponen kepuasan kerja karyawan muslim dan non muslim di PT JAS Engineering yang mencakup seluruh karyawan di jaringan perusahaan di seluruh Indonesia . Selain itu, penelitian juga mencari adanya tingkat perbedaan kepuasan di antara karyawan muslim dan non muslim.

Berdasarkan periodenya, penelitian ini diadakan pada awal 2008 dengan menanyakan variabel-variabel kepuasan kerja untuk tahun 2007. Intervensi peneliti bersifat minimal, yaitu hanya dalam mengumpulkan dan mengolah data dengan membagikan kuesioner .



### 3.2 Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan pada Bab I, maka variabel yang akan diteliti adalah variabel yang diduga berpengaruh terhadap rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. JAS Engineering.

Dalam penelitian ini variabel bebas terdiri atas 4 (empat) variabel berdasarkan pada Teori Herzberg, yaitu:

#### a. Variabel Reward; Gaji dan benefit (X1)

Gaji adalah imbalan tetap yang diterima pekerja setiap bulan atas jasa yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan. Benefit adalah tunjangan lain baik berupa uang maupun bentuk lain yang diberikan baik secara tetap atau tidak tetap sebagai tambahan atas gaji. Benefit di PT JAS Engineering umumnya berupa tunjangan transportasi, tunjangan jabatan, tunjangan keahlian (lisensi), tunjangan dan asuransi kesehatan, dan sebagainya. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval.

#### b. Variabel Peraturan kerja; jam kerja (X2)

Jam kerja adalah waktu yang dibutuhkan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, waktu kerja dalam satu minggu ditetapkan 40 jam. Apabila karyawan diperlukan untuk bekerja melebihi ketentuan di atas maka karyawan berhak mendapat lembur. Karyawan operasional di PT JAS Engineering pada umumnya memiliki jam kerja dengan sistem shift dengan pola disesuaikan kebutuhan operasional. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval.

#### c. Variabel Suasana Kerja; hubungan dengan rekan kerja (X3)

Suasana Kerja; hubungan dengan rekan kerja adalah seluruh situasi yang menggambarkan hubungan antara pegawai. Hubungan ini dibatasi pada hubungan formal selama di tempat tugas. Hubungan antar rekan kerja yang baik dapat mendukung kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval.

#### d. Variabel Supervisi; hubungan antara atasan dengan bawahan (X4)

Supervisi yang dilakukan oleh perusahaan diwakili oleh para pemimpin dan manajer perusahaan. Supervisi yang dilakukan dapat berupa supervisi langsung dan supervisi

tidak langsung. Pada PT JAS Engineering supervisi langsung dilakukan oleh para manajer dan Supervisor/Superintendent, sedangkan supervisi tidak langsung dilakukan oleh direksi perusahaan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval.

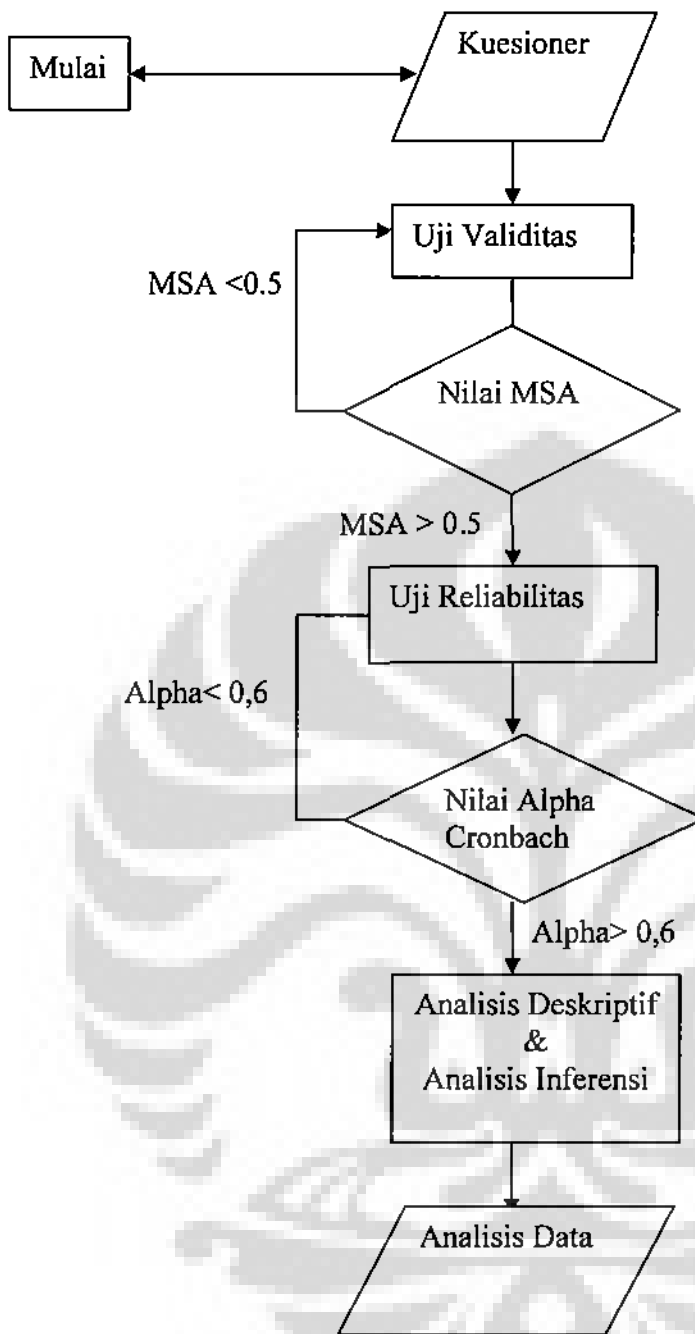
Sedangkan Variabel Dependennya adalah : Kepuasan Kerja Karyawan Muslim (Y1) dan Kepuasan Kerja Karyawan Non Muslim (Y2). Kepuasan kerja merupakan representasi dari perilaku individu terhadap pekerjaannya dalam suatu organisasi perusahaan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval

Variabel agama merupakan variabel kategorik sehingga penggunaan skala numerik hanya untuk membedakan dalam analisis. Dalam penelitian ini, karyawan Muslim didefinisikan sebagai karyawan yang secara statistik mengaku beragama Islam. Sementara itu Karyawan Non Muslim didefinisikan sebagai karyawan yang secara statistik mengaku bergama selain Islam (Kristen/Katolik dan Hindu). Sesuai dengan tujuan penelitian ini tingkat kepatuhan karyawan tidak diukur secara langsung karena obyek penelitian adalah perbedaan tingkat kepuasan kerja berdasarkan agama..

### **3.3 Metodologi dan Flow Chart Penelitian**

Untuk menjawab pertanyaan dan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya pada tesis ini digunakan metodologi penelitian dengan menggunakan teknik statistika dan pengolahan data dengan SPSS dan Eview.

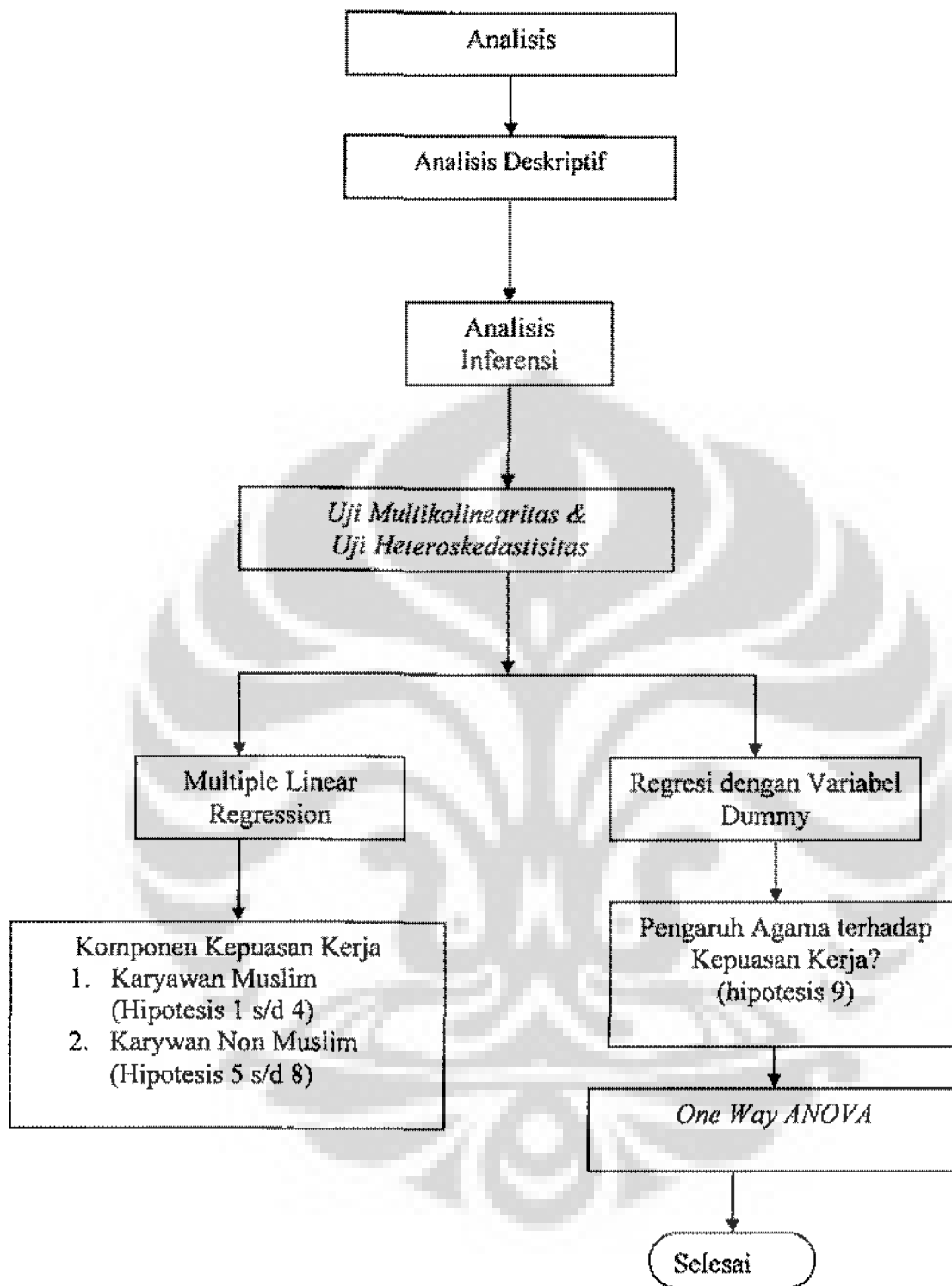
Untuk memudahkan dalam melihat langkah-langkah yang digunakan dalam penelitian ini, berikut ini ditampilkan *flow chart*, penelitian yang terdiri dari dua flow chart: yang pertama merupakan *low chart* penelitian secara keseluruhan sedangkan yang kedua merupakan *flow chart* analisis data secara lebih rinci.



**Gambar III-1 Flow Chart Penelitian**

Dari *Flow chart* di atas, secara garis besar dapat dijelaskan tahap penyelesaian masalah penelitian sebagai berikut:

1. Kuesioner disusun untuk mendapatkan data mengenai variabel-variabel penelitian. Keseluruhan variabel-variabel tersebut adalah rewards; gaji & benefit, supervisi; hubungan antara atasan dengan bawahan, kondisi pekerjaan; hubungan dengan rekan kerja, peraturan kerja; jam kerja dan Kepuasan kerja. Untuk menjaga kualitas penelitian ini maka pertanyaan kuesioner yang telah diperoleh, dilakukanlah uji validitas dan uji realibilitas hasil kuesioner.
2. Kuesioner dibagikan secara random sebanyak 20 persen dari populasi penelitian yaitu kepada 30 tiga puluh reponden, dengan tujuan untuk menguji alat analisis dan kuesioner. Langkah selanjutnya adalah melakukan uji validitas.
3. Uji validitas yang digunakan adalah teknik analisis faktor dengan statistik Kaizer Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA). Pada tahap ini yang akan di analisis adalah tabel yang menerangkan Anti Image Matrices, yang memuat nilai statistik KMO MSA. Data yang akan digunakan adalah nilai statistik KMO MSA yang lebih besar dari 0,5. Apabila nilai MSA  $> 0.5$  data tersebut dinyatakan valid.
4. Untuk menjaga konsistensi kuesioner, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas atas instrumen kuesioner. Teknik pengujian yang digunakan adalah ukuran koefisien *alpha cronbach*. Kriteria yang digunakan adalah bila koefisien *alpha cronbach* bernilai sama dengan atau lebih besar dari 0,6 mengindikasikan bahwa realibilitas dari instrumen baik atau dapat diterima, sehingga tahap analisis dapat dilanjutkan. Namun bila data yang didapat  $< 0,6$  maka diperlukan untuk memperbaiki struktur pertanyaan.
5. Bila seluruh pengujian validitas dan reliabilitas penelitian telah diperoleh hasil yang optimal, maka pengolahan data kuesioner dapat dilanjutkan dengan analisis data sebagai berikut:



Gambar III-2 Flow Chart Analisis Data

Dari *Flow chart* di atas, analisis data secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

6. Selanjutnya data kuesioner diolah dengan teknik analisis deskriptif, data kuesioner akan dilihat nilai rata-rata, nilai minimum dan nilai maksimum, standar deviasi, serta tabel frekuensinya.
7. Statistik Deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan masing-masing variabel yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
8. Uji Multikolinearitas untuk menjamin tidak adanya tingkat multikolinearitas yang tinggi dan Uji Heteroskedasitas untuk menjamin residual yang homogen.
9. Analisis Inferensi *Multiple Regression Analysis* untuk mengidentifikasi komponen kepuasan kerja pegawai muslim dan non muslim.
10. Regresi dengan Agama sebagai variabel dummy untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh agama terhadap kepuasan kerja
11. Analisis dengan *one way ANOVA* menggunakan *Scheffe's Multi Comparison Procedure* untuk menelaah perbedaan tingkat kepuasan kerja pada komponen kepuasan kerja pada semua agama yang dianut karyawan.

Dengan melihat kembali *flow chart* di atas, secara singkat metodologi penelitian dapat diuraikan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Menentukan Model Penelitian
- Menguji Model Penelitian:  
Setelah menetapkan model penelitian, langkah selanjutnya adalah menguji model penelitian dengan menggunakan:
  - teknik uji validitas menggunakan Analisis Faktor dengan statistik Kaizer Meyer Olkin Measured of Sampling Adequacy (KMO MSA)
  - teknik uji reliabilitas dengan menggunakan *alpha cronbach*,
- Analisis Penelitian  
Setelah didapatkan model penelitian yang baik, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis penelitian dengan menggunakan:
  - Teknik analisis deskriptif yaitu mean, maximum, tabel frekuensi, dan standard deviasi;

- o Regresi Linear Ganda (Multiple Linear Regression)
- o Uji-t.
- o Regresi dengan Dummy Variable. Dan One Way Anova

Berikut ini dijelaskan secara lebih rinci langkah-langkah penelitian dalam tesis ini:

### 3.3.1. Menentukan Model Penelitian

Dengan merujuk kembali kepada hipotesis dan pertanyaan penelitian, maka model yang digunakan adalah model penelitian dengan regresi linear ganda, dimana :

$$Y_1 = \alpha_1 + \beta_{11}X_1 + \beta_{21}X_2 + \beta_{31}X_3 + \beta_{41}X_4 + \epsilon_{01}$$

dan

$$Y_2 = \alpha_2 + \beta_{12}X_1 + \beta_{22}X_2 + \beta_{32}X_3 + \beta_{42}X_4 + \epsilon_{02}$$

Keterangan:

Y<sub>1</sub> = variabel terikat ; Kepuasan Kerja Karyawan Muslim

Y<sub>2</sub> = variabel terikat ; Kepuasan Kerja Karyawan Non Muslim

$\alpha_1$   $\alpha_2$  = Konstanta regresi

$\beta_{11}$   $\beta_{12}$  = Koefisien Regresi.

$\beta_{21}$   $\beta_{22}$  = Koefisien Regresi.

$\beta_{31}$   $\beta_{32}$  = Koefisien Regresi.

$\beta_{41}$   $\beta_{42}$  = Koefisien Regresi.

X<sub>1</sub> = variabel bebas ; Rewards (Gaji & Benefit).

X<sub>2</sub> = variabel bebas ; Peraturan Kerja (Jam Kerja)

X<sub>3</sub> = variabel bebas ; Suasana Kerja (Hubungan dengan Rekan Kerja).

X<sub>4</sub> = variabel bebas ; Supervisi (Hubungan anatara atasan dengan bawahan).

$\epsilon_0$  = Error (variabel bebas diluar model regresi).

Sedangkan untuk mengetahui, apakah ada pengaruh agama terhadap tingkat kepuasan kerja digunakan regresi dengan variabel dummy dengan agama sebagai Variabel Bebas dan kepuasan kerja sebagai Variabel Terikat.

Model Yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta D + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

D = Variabel Dummy : Agama

D = 1 ; muslim

D = 0; non muslim

$\varepsilon$  = Kesalahan random

Dari Model di atas , ekspektasi kepuasan kerja sebagai berikut:

$$Y \text{ muslim } (D=1) = \alpha + \alpha + \beta$$

$$Y \text{ non muslim } (D=0) = \alpha$$

Dari persamaan di atas, dapat dilihat bila  $\beta \neq 0$ , maka ada perbedaan tingkat kepuasan kerja antara karyawan muslim dan non muslim.

Sedangkan untuk memperkaya kajian tesis ingin juga diketahui perbedaan tingkat kepuasan mengenai keempat variabel independen berdasarkan agama yang dianut pegawai yaitu Islam, Kristen dan Hindu. Untuk itu digunakan analisis perbandingan mean dengan *ONE WAY ANOVA* menggunakan *Scheffe Comparison Method*

### 3.3.2. Pengujian Model Penelitian

Untuk mendapatkan model yang baik bagi penelitian ini, maka dilakukan uji Validitas menggunakan Analisis faktor dengan statistik *Kaizer Meyer Oklin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)* dan uji Reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach*

#### 3.3.2.a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan Analisa Faktor menggunakan Statistik *Kaizer Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)* untuk mencari faktor atau butir pernyataan yang valid. Nilai *KMO MSA* bervariasi antara nilai 0 (nol) sampai 1 (satu).



Nilai 0 (nol) menunjukkan jumlah korelasi parsial jauh lebih besar dibandingkan jumlah korelasi, mengindikasikan adanya difusi pada pola korelasi-korelasi (karenanya faktor analisis menjadi tidak cocok). Nilai statistik yang mendekati angka 1 (satu) menunjukkan bahwa pola korelasi cukup kompak sehingga faktor analisis akan menghasilkan faktor-faktor yang valid..

Kaizer (1974) dalam Field (2005: 6) menganjurkan untuk menerima nilai yang lebih besar dari 0.5 sebagai *acceptable* (nilai-nilai di bawah 0,5 mengharuskan peneliti untuk mengumpulkan lebih banyak data atau mengkaji ulang variabel yang akan dimasukkan). Nilai antara 0,5 sampai dengan 0,7 adalah *mediocre* , nilai antara 0,7 sampai dengan 0,8 adalah *good*, nilai antara 0,8 sampai dengan 0,9 adalah *great*, dan nilai lebih besar dari 0,9 adalah *superb*.

Untuk melihat apakah butir pertanyaan tersebut valid atau tidak lihat nilai statistik KMO MSA nya. Bila nilainya kurang dari 0,5 maka butir pertanyaan tersebut dikeluarkan dari struktur pertanyaan. Sebaliknya bila nilai statistik KMO MSA nya lebih besar atau sama dengan 0,5 maka butir pertanyaan tersebut dapat dimasukkan ke dalam struktur pertanyaan untuk diolah lebih lanjut.

Proses di atas diulang kembali sampai semua butir pertanyaan yang tersisa mempunyai nilai KMO MSA lebih besar atau sama dengan 0,5. Penelitian ini dilanjutkan dengan menggunakan variabel yang tersisa di atas untuk diuji reliabilitasnya.

### 3.3.2.b. Uji Reliabilitas

Teknik uji reliabilitas menggunakan *alpha cronbach*. Teknik ini bertujuan untuk mengetahui konsistensi internal antar butir pertanyaan/variabel dalam instrumen, apakah instrumen-instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini layak dan berkaitan atau tidak. Nilai  $\alpha$  yang digunakan adalah  $\alpha < 0,6 = poor$ ,  $\alpha = 0,7$  (*Acceptable*). Dan  $\alpha > 0,7$  (*good*), (Sekaran, 2000: hal.312).

Analisisnya adalah jika nilai *alpha cronbach* mendekati 1, maka menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel atau jawaban responden akan cenderung

sama walaupun diberikan kepada responden tersebut pertanyaan yang berbeda, (konsisten).

Rumus koefisien reliabilitas Alpha Cronbach (Nurgiyanto et.al. 2002: hal 330) adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

di mana :

R : Koefisien reliabilitas yang dicari;

K : Jumlah butir pertanyaan;

$\sigma_i^2$  : Varians atribut-atribut variabel yang ditunjukkan dari nilai rata-rata skor dari seluruh jawaban responden terhadap atribut-atribut Produktivitas

$\sigma^2$  : Varians skor total atribut

### 3.3.3. Analisis Penelitian

Setelah menghasilkan struktur pertanyaan dengan butir-butir yang valid melalui uji validitas dan reliabilitas di atas, langkah selanjutnya adalah menganalisis struktur pertanyaan dengan beberapa teknik di bawah ini:

- teknik analisis deskriptif.
- Analisis Inferensi

Dibawah ini dijelaskan secara lebih rinci mengenai analisis penelitian yang digunakan.

#### 3.3.3.a Analisis Deskriptif

Dalam analisis ini digunakan teknik-teknik statistika deskriptif yaitu merupakan proses pengolahan data yang dirancang untuk meringkas, atau menjabarkan semua

sifat data tanpa berusaha untuk bertindak lebih jauh atas data itu sendiri. (Freund: 1979: 3).

Analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- **Mean, Min dan Max**

Mean adalah nilai rata-rata dari suatu data. Min dan Max merupakan nilai minimum dan maksimum suatu data.

Rumus nilai mean pada data berkelompok, (Levin, 1998: 74) adalah sebagai berikut:

$$\mu = \frac{\sum (f \times X)}{n}$$

Dimana,

$\mu$  = nilai rata-rata

$\sum$  = simbol penjumlahan rata-rata

f = Frekuensi (jumlah data yang diobservasi) dalam kelas

x = nilai tengah dari masing-masing kelas dalam sampel

n = jumlah sampel yang di observasi.

- **Tabel Frekuensi**

Digunakan untuk mengatur data mentah kedalam bentuk yang ringkas, tanpa mengurangi informasi yang disampaikan. Tabel frekuensi dapat menjelaskan jumlah atau proporsi sampel pada karakteristik tertentu, Nasution et al (2007: 122).

Pada penelitian data yang diolah di tabulasikan dalam tabel frekuensi dengan melihat proporsi dan karakter data tersebut.

- **Standar Deviasi**

Standar Deviasi merupakan ukuran penyimpangan (deviasi) data dari mean atau rata-rata data.

Rumus Standard Deviasi untuk Sampel adalah sebagai berikut (Freund,1979: 45):

$$s = \sqrt{\frac{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

dimana

s = deviasi standar

n = jumlah sampel

x = nilai data

### 3.3.3.b. Analisis Inferensi

Setelah semua nilai dapat dikorelasikan dengan atributnya maka langkah selanjutnya adalah melakukan Analisis Inferensi. Teknik Inferensi yang digunakan adalah Mutiple Linear Regression untuk menentukan faktor-faktor mana saja dari keempat variabel bebas yang signifikan dan One Way Anova untuk menentukan perbedaan tingkat kepuasan karyawan muslim dan non muslim.

- **Multiple Linear Regression**

Teknik ini dipakai dengan menggunakan SPSS dimana langkah-langkahnya sebagai berikut:

- a. **Uji Kolinearitas:**

Sebelum melakukan regresi linear berganda, penting diketahui tingkat kolinearitas di antara masing-masing variabel indenpenden. Menurut Gujarati (2003:359), ada banyak cara untuk mendeteksi multikolinearitas, namun dalam penelitian ini digunakan beberapa langkah sebagai berikut:

1. Melihat apakah  $R^2$  memiliki nilai yang tinggi (lebih besar dari 0.8) dan sedikit nilai t yang signifikan.

2. Adanya nilai korelasi berpasangan yang tinggi (lebih besar dari 0.8) di antara variabel independen.
3. Melihat nilai Tolerance (TOL) dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai TOL mendekati 0 (nol) maka diduga adanya tingkat multikolinearitas yang tinggi sedangkan jika nilai TOL mendekati 1 (satu) maka tingkat kolinearitas rendah. Jika VIF di sekitar angka 1 maka Multikolinearitas bisa dikatakan bukan merupakan masalah.

Bila tampilan data menunjukkan *Colinearity Statistics* seperti TOL mendekati angka 1 dan VIF masih lebih kecil 5 berarti variabel independen tidak memiliki kolinearitas atau hanya memiliki kolinearitas yang kecil. Dengan demikian semua variabel dapat dimasukkan ke dalam model. Bila Variabel memiliki kolinearitas yang tinggi dapat diambil langkah-langkah untuk mengatasi kolinearitas (Nachrowi: 2006, 104).

#### **b. Uji Heteroskedastisitas.**

Untuk menjamin bahwa asumsi semua residual atau error mempunyai variansi yang sama atau homoskedastis perlu diadakan uji heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini digunakan beberapa cara untuk melakukan uji heteroskedastisitas:

1. Mencari adanya *outliers*, dalam data. Karena *outliers* dapat menyebabkan heteroskedastisitas.
2. Menggunakan plot dan histogram untuk melihat homoskedastisitas data. Bila plot yang dihasilkan tidak membentuk pola tertentu maka dapat disimpulkan bahwa residual tidak heteroskedastis.
3. Menguji normalitas data
4. Menguji heteroskedastisitas dengan *white heteroscedacity test* menggunakan Eview 3.1

Dalam mengambil kesimpulan melalui MLR ini, ini digunakan beberapa estimasi statistik sebagai berikut:

- **Koefisien Korelasi:**

Analisis korelasi yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian ini adalah analisis korelasi bivariate. Teknik ini digunakan untuk menunjukkan kekuatan antara satu variabel dengan variabel lainnya, (Nasution et al, 2007: 131).

Pada penelitian ini teknik analisis korelasi bivariat yang digunakan adalah skala Pearson, *Pearson product-moment coefficient correlation*, atau biasa disebut “korelasi”, mempunyai nilai antara -1,0 dan +1,0.

- **Koefisien Determinasi**

Langkah selanjutnya adalah menentukan besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan Koefisien Determinasi.

Koefisien Determinasi (*Goodness of Fit*), yang dinotasikan dengan  $R^2$ , dapat menginformasikan atau dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya, Usman (2006).

- Uji-t

1. Pengujian koefisien regresi secara individu.

$$H_0 : \beta_j = 0$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0; \quad j = 0, 1, 2, \dots, k$$

k adalah koefisien slope

2. Uji-t didefinisikan sebagai berikut:

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{s.e(b_j)}$$

$\beta_j$  akan diuji apakah sama dengan 0

$$t = \frac{b_j}{s.e(b_j)}$$

Usman (2006), nilai  $t$  dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel. Bila ternyata, setelah dihitung  $|t| > t_{\alpha/2}$ , maka nilai  $t$  berada dalam daerah penolakan, sehingga hipotesis nol ( $\beta_j = 0$ ) ditolak pada tingkat kepercayaan  $(1-\alpha) \times 100\%$ . Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa  $\beta_j$  *statistically significance*. Khusus untuk Uji- $t$  ini dapat dibuat batasan daerah penolakan secara praktis, yaitu: Bila derajat bebas = 2 atau lebih dan  $\alpha = 5\%$ , maka hipotesis  $\beta_j = 0$  akan ditolak.

- **REGRESI DENGAN VARIABEL DUMMY** :

Pada penelitian ini, Variabel dummy digunakan untuk mengetahui pengaruh agama terhadap kepuasan kerja.

- **One Way Anova**

Untuk mengetahui perbedaan tingkat kepuasan pada keempat variabel independen digunakan One Way Anova dengan *Scheffe's Multi Comparison Procedures*. Dengan itu dapat diketahui pola perbedaan berdasarkan agama yang dianut, yaitu Islam, Kristen dan Hindu.

### 3.4 Data Penelitian

Data merupakan bahan utama suatu penelitian sebelum ia diolah menjadi informasi yang kemudian dapat digunakan untuk mengambil kesimpulan dari penelitian.

#### 3.4.1. Sumber dan Jenis Data

Data dalam penelitian ini berupa data primer yang didapat melalui metode survei lapangan (*field research*), yang berasal dari kuesioner yang dibagikan pada responden pegawai PT. JAS Engineering. Jenis data penelitian yang digunakan berjenis kualitatif yang kemudian dikonversikan dalam nilai angka.

Penggunaan angka dalam penelitian ini bertujuan untuk memudahkan dalam proses analisis. Data-data tersebut menggunakan kode dan ranking pada masing-

masing variabelnya. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 11.5 for windows dan Eview 3.1

Instrumen penelitian ini menggunakan skala likert, skala ini didesain sebagai berikut:

Sangat Setuju 5 4 3 2 1 Sangat Tidak Setuju.

Nilai (5) = Sangat Setuju;

Nilai (4) = Setuju;

Nilai (3) = Kurang Setuju;

Nilai (2) = Tidak Setuju;

Nilai (1) = Sangat Tidak Setuju.

### 3.4.2. Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai PT. JAS Engineering di seluruh Indonesia. Berdasarkan data kepegawaian 2007, jumlah pegawai PT JAS Engineering di seluruh Indonesia adalah 159 orang dengan perincian sebagai berikut:

- Di Kantor Pusat dan Operasional Jakarta: 84 orang
- Di seluruh Cabang Operasional : 79 orang

Sesuai dengan fokus penelitian yaitu melihat tingkat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan muslim dan muslim maka berdasarkan agama yang dianut, klasifikasi karyawan PT JAS Engineering adalah sebagai berikut:

- Jumlah pegawai muslim: 119 orang
- Jumlah pegawai non muslim: 45 orang yang terdiri dari :
  - 30 pegawai beragama Hindu dan
  - 15 pegawai beragama Kristen/Katolik

### 3.4.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan *teknik survei* melalui penyebaran *kuesioner*. Data yang kumpulkan disesuaikan dengan karakteristik variabel penelitian yang berasal dari permasalahan. Variabel-variabel penelitian kemudian diturunkan menjadi beberapa



faktor sebagai indikatornya. Kemudian indikator tersebut, dijabarkan menjadi beberapa butir pernyataan dan pertanyaan ke dalam bentuk kuesioner.

Kuesioner penelitian ini terdiri dari pernyataan dengan rincian sebagai berikut:

1. Indikator Rewards; Upah & Benefit sebanyak 9 butir pernyataan
2. Indikator Peraturan kerja; jam kerja sebanyak 10 butir pernyataan.
3. Indikator Kondisi pekerjaan; hubungan dengan rekan kerja sebanyak 10 butir pernyataan.
4. Indikator Supervisi; hubungan antara atasan dengan bawahan sebanyak 11 butir pernyataan.
5. Indikator Kepuasan Kerja sebanyak 10 butir pernyataan.

Pengumpulan data dimulai dengan membagikan kuesioner ke seluruh responden.karyawan PT JAS Engineering di seluruh Indonesia melalui email yang dilaksanakan pada akhir Januari 2008. Pengiriman kuesioner melalui email dilakukan mengingat kepraktisan dan kecepatan email dibandingkan cara lainnya.

Namun untuk menjaga kerahasiaan survey, lembar kuesioner yang telah diisi dikembalikan dalam bentuk hard copy dan disarankan melalui surat atau fax.

Responden diberi waktu 60 (enam puluh) hari, untuk mengisi kuesioner. Tenggang waktu pengumpulan data dimaksudkan untuk menjaring semua data yang diperlukan dan memenuhi kriteria 100 % (seratus persen) populasi di atas. Setelah ditunggu selama 60 (enam puluh) hari ternyata hanya kembali 141 lembar kuesioner. Dengan 141 lembar kuesioner inilah penelitian dilanjutkan.

### **3.5 Demografi Responden**

Demografi responden secara lengkap digambarkan dengan tabel frekuensi dan bar chart dalam Lampiran 1 Berikut ini diuraikan ringkasannya:

### **1. Wilayah Kerja Responden**

Mayoritas responden yang terpilih dalam penelitian ini bekerja pada wilayah Jakarta. Dari 107 karyawan yang menjadi responden, 59,6% diantaranya adalah pegawai wilayah Jakarta, 24,1% karyawan wilayah Bali dan sisanya 16,3 % karyawan wilayah lainnya di Indonesia.

### **2. Usia Responden**

Mayoritas responden yang terpilih dalam penelitian ini berusia 30-34 tahun, sebanyak 36,9%, terbanyak kedua berusia Diatas 40 tahun sebanyak 21,3%, dan responden berusia 35-39, sebanyak 19,1%. Terbanyak keempat berusia 25-29 tahun sebanyak 17.0%

### **3. Jenis Kelamin Responden**

Mayoritas responden yang terpilih dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Dari 107 karyawan yang menjadi responden, 93,6% diantaranya laki-laki, dan sisanya 6,4% perempuan.

### **4. Masa kerja Responden**

Mayoritas responden yang terpilih dalam penelitian ini mempunyai masa kerja diatas 10 tahun, sebanyak 34,8%, dan mempunyai masa kerja 7 tahun – 9 tahun 11 bulan sebanyak 23.4%. mempunyai masa kerja 4 tahun – 6 tahun 11 bulan sebanyak 19,9%.

### **5. Jabatan Responden**

Mayoritas responden yang terpilih dalam penelitian ini mempunyai jabatan sebagai staf teknik operasional (mekanik, operator, engineer, quality), sebanyak 86,5%, terbanyak kedua adalah jabatan staf administrasi/HRD-GA/Finance/Marketing sebanyak 8,5%, dan responden dengan jabatan manajer sebanyak 4,3%, serta superintendent sebanyak 0,7%.

## **6. Pendidikan Terakhir Responden**

Mayoritas responden yang terpilih dalam penelitian ini mempunyai pendidikan terakhir SLTA, sebanyak 53,2 %, terbanyak kedua berpendidikan D1, D2, D3, sebanyak 33,3%, dan responden berpendidikan S1 & S2 sebanyak 13,5%.

### **7. a Jam Kerja**

Mayoritas responden yang terpilih dalam penelitian ini mempunyai jam kerja diatas 8 jam perhari, sebanyak 58,9%, terbanyak kedua mempunyai jam kerja selama 8 jam, sebanyak 40,4%, dan responden mempunyai jam kerja kurang dari 8 jam, sebanyak 0,7%.

### **7.b Pola Kerja**

Mayoritas responden yang terpilih dalam penelitian ini mempunyai pola kerja shift, sebanyak 77,3%, terbanyak kedua mempunyai pola kerja fleksibel dan *office hours*, masing-masing sebanyak 11,3 %

## **8. Penghasilan Bersih yang diterima Responden**

Mayoritas responden yang terpilih dalam penelitian ini mempunyai penghasilan bersih antara Rp. 2.500.0001 – 3.500.000, sebanyak 32,6%, terbanyak kedua berpenghasilan antara Rp.3.500.001 – 5.000.000, sebanyak 27,7%, dan responden berpenghasilan antara Rp.1.500.001 – Rp.2.500.000, sebanyak 19,1%, karyawan berpenghasilan diatas Rp 5.000.000 sebanyak 17,7%, dan karyawan berpenghasilan kurang Rp.1.500.000 sebanyak 2,8 %.

## **9. Agama yang dianut**

Mayoritas responden yang terpilih dalam penelitian ini menganut agama Islam, sebanyak 68,8%, sedangkan Hindu sebanyak 20,6% dan Kristen sebanyak 10.6 %

## BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Setelah menentukan langkah-langkah metode penelitian pada BAB III, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis hasil yang didapat dari penelitian. Analisis hasil penelitian ini meliputi uji reliabilitas data, uji validitas data, analisis deskripsi dan analisis inferensi.

### 4.1 Uji Validitas dengan Faktor Analisis

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan faktor analisis Kaiser Meyer Olkin Measures of Sampling Adequasy (KMO MSA), berdasarkan 30 sampel kuesioner. Dari hasil pengolahan data tersebut, atribut yang memiliki nilai MSA yang kurang dari 0,5 akan dikeluarkan dari struktur pertanyaan penelitian. Demikian dilakukan berulang sampai semua atribut memiliki statistik MSA lebih besar 0.5.

Berikut ini langkah-langkah yang kita lakukan dalam uji validitas untuk mencari butir pertanyaan mana saja dari masing-masing variable yang valid untuk terus dianalisis :

#### 4.1.1 Variabel Rewards (UPH)

Variabel Rewards mempunyai 9 (sembilan) pertanyaan. Ternyata butir ke delapan (pertanyaan UPH 8) mempunyai statistik MSA = 0.498, lebih kecil dari 0.5 sehingga tidak memenuhi unsur validitas. Data lengkap uji validitas di lampiran 2.

#### 4.1.2 Variabel Peraturan Kerja: Jam Kerja (PK\_JK)

Variabel Peraturan Kerja; Jam Kerja mempunyai 10 (sepuluh) pertanyaan. Ternyata pertanyaan ke 2, 3, 5, dan 9 mempunyai statistik MSA lebih kecil dari 0.5 sehingga tidak memenuhi unsur validitas. Langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Pada Anti-Image Matrices pertama PK\_JK 9 memiliki MSA terkecil yaitu 0.278. sehingga butir ke 9 dikeluarkan. KMO MSA 0.462.
2. Kemudian pada Anti-image Matrices berikutnya Atribut PK\_JK 2 memiliki nilai MSA terkecil yaitu 0.401 sehingga tidak memenuhi unsur validitas dan

atribut tersebut dikeluarkan dari struktur pertanyaan. . KMO MSA 0.526 .Demikian seterusnya hingga Variabel ini diteruskan dengan hanya 5 butir pertanyaan dengan KMO MSA 0.636 .

#### **4.1.3 Variabel Suasana Kerja: Hubungan Rekan Kerja Jam Kerja (KP\_HRK)**

Variabel Suasana Kerja: Hubungan Rekan Kerja (KP\_HRK) memiliki 10(sepuluh) butir pertanyaan. Ternyata atribut pada variabel Suasana Kerja; Hubungan Rekan Kerja (pertanyaan KP\_HRK\_6; PK\_HRK\_7; KP\_HRK\_8) tidak memenuhi unsur validitas, sehingga atribut tersebut dikeluarkan dari struktur pertanyaan.

1. Dalam Anti-Image Matrices pertama KP\_HRK 7 memiliki MSA terkecil yaitu 0.202. sehingga butir ke 7 dikeluarkan. Nilai KMO MSA nya 0.527 .
2. Selanjutnya pada Anti-image Matrices berikutnya Atribut KP\_HRK 6 memiliki nilai MSA terkecil yaitu 0.341 sehingga tidak memenuhi unsur validitas dan atribut tersebut dikeluarkan dari struktur pertanyaan. Nilai KMO MSA nya 0.553 .
3. Demikian seterusnya hingga Variabel ini diteruskan dengan hanya 7 (tujuh) butir pertanyaan.

#### **4.1.4 Variabel Supervisi: Hubungan Atasan Bawahan (SP\_HAB)**

Variabel Suasana Kerja: Hubungan Rekan Kerja (KP\_HRK) memiliki 11(sebelas) butir pertanyaan. Ternyata atribut pada pertanyaan SP\_HAB\_4 tidak memenuhi unsur validitas, dengan MSA 0.094 , sehingga atribut tersebut dikeluarkan dari struktur pertanyaan. Nilai KMO MSA 0.619.

Setelah SP\_HAB 4 dikeluarkan semua nilai MSA lebih besar dari 0.5 sehingga analisis dilanjutkan dengan 10 butir pertanyaan. Dengan KMO MSA 0.715 .

#### **4.1.5 Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel Kepuasan Kerja memiliki 10 butir pertanyaan. Setelah uji validitas ternyata tiga butir pertanyaan (pertanyaan KK\_2; KK\_3; KK\_4) memiliki MSA lebih kecil 0.5 sehingga harus dikeluarkan dari struktur pertanyaan.

1. Pada Anti-Image Matrices pertama dengan 10 butir pertanyaan pertanyaan 3 dikeluarkan dari struktur karena nilai MSA nya 0.285 Nilai KMO MSA nya 0.489
2. Pada Anti-image Matrices berikutnya Atribut KK 4 memiliki nilai MSA terkecil yaitu 0.304 sehingga tidak memenuhi unsur validitas dan atribut tersebut dikeluarkan dari struktur pertanyaan. Nilai KMO MSA nya 0.545 .
3. Dengan cara yang sama proses diulang hingga Variabel ini diteruskan dengan hanya 7 (tujuh) butir pertanyaan. KMO MSA = 0.615

#### 4.2. Uji Reliabilitas Data dengan Alpha Cronbach

Setelah melakukan Uji Validitas , tinggal 38 dari 50 butir pertanyaan yang valid. Untuk melihat masing-masing variabel penelitian ini baik atau tidak, variabel tersebut terlebih dahulu harus di uji dengan alpha cronbach. Jika nilai alpha cronbach  $> 0.6$  maka instrument tersebut sudah baik dan dapat dilanjutkan untuk di analisis.

Dalam Lampiran 3 Uji Reliabilitas dengan *alpha cronbach* menggunakan SPSS, terlihat Nilai Alpha 0.853. dan pada bagian *alpha if item deleted*, semua atribut bernilai  $> 0.60$ . Atribut KK mewakili variabel terikat, yaitu kepuasan kerja karyawan. Sedangkan atribut UPH; PK\_JK; KP\_HRK; dan SP\_HAB mewakili variabel bebas. Koefisien reliabilitas nilai *alpha cronbach* adalah 0.8528, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan sudah dapat dikategorikan konsisten.

Dengan demikian data sudah valid dan konsisten sehingga analisis deskriptif dan analisis inferensial dapat dilanjutkan.

### 4.3 Analisis Variabel

Dengan bantuan SPSS, hasil pengolahan data dengan menggunakan teknik analisis deskriptif pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel frekuensi di bawah ini:

#### 4.3.1. Analisis Deskriptif untuk Karyawan Muslim

##### a. Variabel Rewards (Gaji dan Benefit)

Hasil pengolahan data dari penelitian dengan menggunakan analisis deskriptif, mengenai variabel gaji dan benefit adalah sebagai berikut:

Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Deviasi Std.
Upah 1	97	1	5	3.78	.992
Upah 2	97	1	5	3.52	1.045
Upah 3	97	1	5	3.49	1.156
Upah 4	97	1	5	3.60	.964
Upah 5	97	1	5	3.39	.836
Upah 6	97	3	5	4.13	.399
Upah 7	97	1	5	3.52	.723
Upah 9	97	1	5	4.27	.670

*Sumber: Data diolah SPSS*

Tabel IV.1 Analisis Deskriptif Rewards per Butir Pertanyaan

Sesuai dengan Tabel IV.1 di atas, Pertanyaan no 5 (Sistem gaji di perusahaan menurut anda sudah cukup adil dan transparan.) mempunyai mean paling rendah yaitu 3.39 dan pertanyaan no 9 (Gaji dan benefit yang anda terima merupakan rizki dari Tuhan yang anda terima karena usaha anda.) memiliki mean tertinggi yaitu 4.27. Dari sini dapat disimpulkan bahwa karyawan muslim setuju bahwa gaji yang mereka terima merupakan rizki dari Allah namun merasa bahwa mereka merasa bahwa sistem gaji di perusahaan belum cukup adil dan transparan.

Untuk mengetahui pandangan seluruh responden terhadap rewards yang diterima, maka semua butir pertanyaan dicari meannya dulu baru dianalisis seperti Tabel IV.2 di bawah ini.

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
upah	97	1.63	5.00	3.7513	.62383
Valid N (listwise)	97				

**Tabel IV.2 Analisi Deskriptif Gaji dan Benefit**

Sebagai catatan, Gaji dan Benefit mempunyai definisi operasional sebagai berikut:

- 3 = Kurang setuju Gaji dan Benefit merupakan komponen Kepuasan Kerja
- 4 = Setuju Gaji dan Benefit merupakan komponen Kepuasan Kerja
- 5 = Sangat setuju Gaji dan Benefit merupakan komponen Kepuasan Kerja.

Output diatas menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 3.7513, dengan deviasi sebesar 0,62383. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden muslim setuju bahwa rewards yang mereka terima saat merupakan komponen kepuasan kerja.

Nilai minimum responden adalah 1.63 dan nilai maksimum adalah 5.00. Hal ini dapat dianalisis bahwa terdapat responden yang tidak menyetujui bahwa gaji dan benefit merupakan komponen Kepuasan Kerja. Dan juga terdapat responden yang sangat menyetujui bahwa gaji dan benefit merupakan komponen Kepuasan Kerja.

**b Variabel Aturan Kerja (Jam Kerja)**

Hasil proses pengolahan data penelitian tentang variabel jam kerja adalah sebagai berikut:



### Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Deviasi Std.
Jam Kerja 1	97	2	5	3.94	.876
Jam Kerja 4	97	1	5	3.77	.974
Jam Kerja 6	97	2	5	3.95	.667
Jam Kerja 7	97	3	5	4.13	.372
Jam Kerja 8	97	3	5	4.12	.617
Jam Kerja 10	97	2	5	4.11	.690

Sumber: Data diolah SPSS

Tabel IV.3 Analisis Deskriptif Aturan Kerja per Butir Pertanyaan

Dalam Tabel IV.3 diatas pertanyaan 4 (Saat anda lembur, anda merasa puas dengan upah dan tunjangan lembur yang diberikan ) mendapat nilai terendah yaitu 3.77. Dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan tak memiliki masalah dengan jam kerja tetapi pertanyaan ini masih merujuk ke reward atas lembur yang dilaksanakan. Nilai tertinggi didapat oleh pertanyaan 7 (Anda tidak pernah menyia-nyiakan jam kerja anda.) dengan nilai 4.13, hal ini menunjukkan karyawan sebenarnya sudah puas dengan pekerjaan mereka.

Sementara itu untuk mengetahui pandangan seluruh responden terhadap Aturan Kerja, maka semua butir pertanyaan dicari meannya dulu baru dianalisis seperti Tabel IV.4 di bawah ini

### AnalisisDeskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jam Kerja	97	2.83	5.00	4.0052	.51057

Sumber: Data diolah

Tabel IV.4 Analisis Deskriptif Jam Kerja

Sebagai mana diuraikan sebelumnya, jam kerja mempunyai definisi operasional sebagai berikut:

2 = Tidak setuju jam kerja merupakan komponen Kepuasan Kerja

3 = Kurang setuju jam kerja merupakan komponen Kepuasan Kerja.

4 = Setuju jam kerja merupakan komponen Kepuasan Kerja.

Hasil pengolahan data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden muslim menyatakan setuju bahwa jam kerja adalah komponen Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dengan nilai mean sebesar 4.0052, dengan deviasi sebesar 0,51057.

Nilai minimum responden adalah 2.83 dan nilai maksimum adalah 5.00. Hal ini dapat dianalisis bahwa terdapat responden yang masih menganggap jam kerja membuat rendahnya tingkat kepuasan kerja. Namun terdapat juga responden yang sangat menanggapi bahwa jam kerja sudah baik sehingga tidak mempengaruhi rendahnya tingkat Kepuasan Kerja.

**c Variabel Suasana Kerja; Hubungan dengan Rekan Kerja (Coworker)**

Dengan teknik deskriptif , hasil pengolahan data untuk setiap butir pertanyaan untuk variabel suasana kerja adalah sebagai berikut:

**ANALISIS DESKRIPTIF**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Deviasi Std
Rekan Kerja 1	97	3	5	4.33	.515
Rekan Kerja 2	97	3	5	4.28	.535
Rekan Kerja 3	97	1	5	4.20	.571
Rekan Kerja 4	97	2	5	4.26	.650
Rek Kerja 5	97	1	5	3.72	1.068
Rekan Kerja 9	97	2	5	4.04	.557
Rek Kerja 10	97	1	5	3.30	1.200

*Sumber: Data diolah*

**Tabel IV.5 Analisis Deskriptif Rekan Kerja per Butir Pertanyaan**

Menurut Tabel IV.5 diatas pertanyaan 10 (Tidak Terdapat kelompok atau group dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi suasana kerja anda) mendapat nilai terendah yaitu 3.30. Hal ini menunjukkan adanya sub kelompok karyawan yang bisa mengganggu suasana kerja. Kelompok ini mungkin berdasarkan kedaerahan, tempat kerja sebelumnya, departemen atau bagian dan lain sebagainya. Nilai tertinggi didapat oleh pertanyaan 1 (Menurut anda TEAM work jauh lebih penting dari pekerjaan individu...) dengan nilai 4.33, hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dengan adanya team work yang baik bisa meningkatkan kinerja.

Sementara itu untuk mengetahui pandangan seluruh responden terhadap Hubungan antar karyawan, maka semua butir pertanyaan dicari meannya dulu baru dianalisis seperti Tabel IV.6 di bawah ini:

Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Deviasi Std.
Rekan Kerja	97	2.86	5.00	4.0177	.37698

Sumber: Data diolah

Tabel IV.6 Analisis Deskriptif Rekan Kerja

Sebagai bahan dalam mengambil kesimpulan, variable *coworker* mempunyai definisi operasional sebagai berikut:

- 2 = Tidak setuju *coworker* merupakan komponen kepuasan kerja
- 3 = Kurang setuju *coworker* merupakan komponen kepuasan kerja
- 4 = Setuju *coworker* merupakan komponen kepuasan kerja.

Hasil pengolahan data diatas menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden yang menyatakan menyetujui bahwa rekan kerja adalah komponen Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dengan nilai mean sebesar 4.0177, dengan deviasi sebesar 0,37698.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyetujui rekan kerja merupakan komponen Kepuasan Kerja.

Nilai minimum responden adalah 2.86 dan nilai maksimum adalah 5.00. Hal ini dapat dianalisis bahwa terdapat responden yang kurang menyetujui bahwa rekan kerja merupakan komponen Kepuasan Kerja. Dan juga terdapat responden yang sangat menyetujui bahwa rekan kerja merupakan komponen Kepuasan Kerja.

#### d. Variabel Supervisi; Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hasil pengolahan data penelitian tentang variabel supervisi: hubungan atasan dengan bawahan untuk setiap butir pertanyaan, dengan analisis deskriptif sebagai berikut:

Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Deviasi Std
Supervis1 1	97	2	5	3.81	.697
Supervis1 2	97	1	5	3.80	.759
Supervis1 3	97	2	5	3.81	.527
Supervis1 5	97	1	5	3.81	.755
Supervis1 6	97	3	5	4.08	.745
Supervis1 7	97	3	5	3.95	.769
Supervis1 8	97	2	5	3.91	.723
Supervis1 9	97	1	5	3.59	.613
Supervis1 10	97	2	5	3.70	.664
Supervis1 11	97	2	5	3.70	.632

Sumber: Data diolah

Tabel IV.7 Analisis Deskriptif Supervisi per Butir Pertanyaan

Di Tabel IV.7 diatas dapat dilihat bahwa pertanyaan 9 (Atasan anda selalu berbuat adil terhadap bawahannya). mendapat nilai terendah yaitu 3.59. Hal ini menunjukkan masih ada sedikit ganjalan akan keadilan dalam hubungan antar atasan dan bawahan di PT JAS Engineering. Nilai tertinggi didapat oleh pertanyaan 6 (Terdapat komunikasi yang baik antara anda dan atasan anda ) dengan nilai 4.08, hal ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap komunikasi yang baik sudah tercipta di perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja

Untuk mengetahui pandangan seluruh responden terhadap hubungan antar karyawan, maka semua butir pertanyaan dicari meannya dulu baru dianalisis seperti Tabel IV.8 di bawah ini:

Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Deviasi Std.
supervisi	97	2.60	5.00	3.8175	.55095

Sumber: Data diolah

Tabel IV.8 Analisis Deskriptif Supervisi

Perlu diingat bahwa, supervisi; hubungan atasan dengan bawahan mempunyai definisi operasional sebagai berikut:

2 = Tidak setuju supervisi; hubungan atasan dengan bawahan merupakan komponen kepuasan kerja karyawan.

3 = Kurang setuju supervisi; hubungan atasan dengan bawahan merupakan komponen kepuasan kerja karyawan.

4 = Setuju jam kerja supervisi; hubungan atasan dengan bawahan merupakan komponen kepuasan kerja karyawan.

5 = Sangat setuju supervisi; hubungan atasan dengan bawahan merupakan komponen kepuasan kerja karyawan.

Hasil pengolahan SPSS pada Tabel IV.8 diatas menunjukkan bahwa kebanyakan responden menyatakan setuju bahwa komponen supervisi; hubungan atasan dengan bawahan merupakan komponen kepuasan kerja karyawan dengan mean sebesar 3.8175, dengan deviasi sebesar 0.55095.

Dapat dilihat bahwa nilai minimum responden adalah 2.6 , sedangkan nilai maksimum adalah 5,00. Hal ini dapat dianalisis bahwa terdapat responden yang kurang menyetujui bahwa supervisi; hubungan atasan dengan bawahan merupakan komponen kepuasan kerja karyawan. Dan juga terdapat responden yang sangat

menyetujui bahwa supervisi; hubungan atasan dengan bawahan merupakan komponen kepuasan kerja karyawan.

**c. Variabel Kepuasan Kerja.**

Untuk Variabel Kepuasan Kerja, hasil pengolahan data untuk karyawan muslim sebagai berikut:

**Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Deviasi Std.
Kep Kerja 1	96	1	5	4.31	.670
Kep Kerja 5	96	3	5	4.19	.529
Kep Kerja 6	96	2	5	3.97	.774
Kep Kerja 7	96	1	5	4.18	.725
Kep Kerja 8	96	2	5	3.95	.716
Kep Kerja 9	96	4	5	4.43	.497
Kep Kerja10	96	3	5	4.35	.542

*Sumber: Data diolah*

**Tabel IV.9 Analisis Deksriptif Kepuasan Kerja per Butir Pertanyaan**

Nilai minimum terletak pada butir pertanyaan 8 (Anda lebih mengutamakan keikhlasan dalam bekerja di banding materi yang akan anda dapatkan.) dengan mean 3.95. dan tertinggi pertanyaan 9 (Anda menganggap pekerjaan anda akan menghasilkan rezki yang halal dan baik) dengan mean 4.43. Dapat disimpulkan bahwa karyawan masih mengutamakan materi dalam bekerja. Mungkin karena masih banyak kebutuhan yang belum terpenuhi. Selain itu umumnya karyawan percaya bahwa bekerja adalah jalan untuk mendapatkan rezeki yang halal dan baik.

**4.3 2. Analisis Deskriptif untuk Karyawan Non Muslim**

**a. Variabel Rewards (Gaji dan Benefit)**

Pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis deskriptif, mengenai variabel gaji dan benefit menghasilkan output sebagai berikut:

**Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Deviasi Std.
Upah 1	44	1	5	2.95	1.238
Upah 2	44	1	5	2.75	1.184
Upah 3	44	1	4	2.50	1.023
Upah 4	44	1	4	3.20	.795
Upah 5	44	1	5	2.89	.970
Upah 6	44	2	5	4.09	.960
Upah 7	44	2	5	3.18	.724
Upah 9	44	1	5	3.80	.851

*Sumber: Data diolah*

**Tabel IV.10 Analisis Deskriptif Rewards per Butir Pertanyaan**

Merujuk Tabel IV.10 diatas, Pertanyaan no 3 (Gaji yang anda terima telah sesuai dengan standar dan nilai pasar.) mendapat nilai terendah yaitu 2.50. Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan non muslim sangat tidak puas dengan gaji dan benefit yang diterima saat ini. Sedangkan untuk karyawan muslim mereka lebih tidak puas pada pertanyaan no 5 ( Sistem gaji di perusahaan menurut anda sudah cukup adil dan transparan.) mempunyai mean paling rendah yaitu 3.39 .

Sebaliknya, pertanyaan no 6 (Perusahaan selalu membayar gaji sesuai dengan jadwal yang ditentukan.) mendapat nilai tertinggi yaitu 4.09. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan non muslim sudah puas dengan ketepatan waktu perusahaan dapalam memnayar gaji. Sebagai perbandingan karyawan muslim lebih condong dengan pertanyaan no 9 (Gaji dan benefit yang anda terima merupakan rizki dari Tuhan yang anda terima karena usaha anda.) memiliki mean tertinggi yaitu 4.27. Dari sini dapat disimpulkan bahwa karyawan muslim lebih mengutamakan bahwa gaji merupakan rizki dari Allah dan dibandingkan karyawan non muslim yang lebih mementingkan waktu pembayaran gaji.

Untuk mengetahui pandangan seluruh responden terhadap rewards yang diterima, maka semua butir pertanyaan dicari meannya dulu baru dianalisis seperti Tabel IV.11 di bawah ini.

**Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Deviasi Std.
upah	44	2.00	4.13	3.1705	.60706

Sumber: Data diolah SPSS

**Tabel IV.11 Analisa Deskriptif Gaji dan Benefit**

Gaji dan Benefit mempunyai definisi operasional sebagai berikut:

- 3 = Kurang setuju Gaji dan Benefit merupakan komponen Kepuasan Kerja
- 4 = Setuju Gaji dan Benefit merupakan komponen Kepuasan Kerja
- 5 = Sangat setuju Gaji dan Benefit merupakan komponen Kepuasan Kerja.

Pada Tabel IV.11, dapat dilihat bahwa mean sebesar 3.1705 dengan deviasi standar 0.60706 yang menunjukkan bahwa rata-rata responden non muslim kurang puas terhadap gaji dan Benefit yang diterima dibandingkan dengan responden muslim. sebesar 3.7513, dengan deviasi sebesar 0,62383.

Rentang hasil menunjukkan bahwa nilai minimum responden adalah 2 dan nilai maksimum adalah 4.13. Hal ini dapat dianalisis bahwa terdapat responden yang tidak menyetujui bahwa gaji dan benefit merupakan komponen Kepuasan Kerja. Dan juga terdapat responden yang setuju bahwa gaji dan benefit merupakan komponen Kepuasan Kerja.

#### **b Variabel Aturan Kerja (Jam Kerja)**

Dengan metode yang sama seperti pada variabel yang lain didapatkan output pengolahan data penelitian tentang variabel jam kerja sebagai berikut:



**Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Deviasi Std.
Jam Kerja 1	44	1	5	3.82	.843
Jam Kerja 4	44	2	5	3.64	.780
Jam Kerja 6	44	2	5	3.73	.788
Jam Kerja 7	44	2	5	4.07	.769
Jam Kerja 8	44	2	5	3.61	.722
Jam Kerja 10	44	2	5	3.59	.726
	44				

Sumber: Data diolah SPSS

**Tabel IV.12 Analisis Deskriptif Aturan Kerja per Butir Pertanyaan**

Pertanyaan 10 (Manajemen memberlakukan jam kerja sesuai dengan kemampuan pegawai.) dalam Tabel IV.12 di atas mendapat nilai terendah yaitu 3.59. Karenanya dapat diasumsikan bahwa karyawan non muslim berpendapat bahwa jam kerja yang ada di perusahaan cukup ketat. Sebaliknya nilai tertinggi didapat oleh pertanyaan 7 (Anda tidak pernah menyia-nyiakan jam kerja anda.) dengan nilai 4.07, hal ini menunjukkan karyawan sebenarnya sudah puas dengan pekerjaan mereka. Untuk mengetahui pandangan seluruh responden terhadap Aturan Kerja, semua butir pertanyaan dicari meannya dulu baru dianalisis dengan hasil tertera di Tabel IV.13 di bawah ini

**Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Deviasi Std.
Jam Kerja	44	2.50	4.83	3.7424	.53490

Sumber: Data diolah

**Tabel IV.13 Analisis Deskriptif Jam Kerja**

Definisi operasional jam kerja sebagai berikut:

2 = Tidak setuju jam kerja merupakan komponen Kepuasan Kerja

3 = Kurang setuju jam kerja merupakan komponen Kepuasan Kerja.

4 = Setuju jam kerja merupakan komponen Kepuasan Kerja.

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden muslim menyatakan setuju bahwa jam kerja adalah komponen Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dengan nilai mean sebesar 3.7424, dengan deviasi sebesar 0,53490.

Pada Tabel dapat dilihat bahwa nilai minimum responden adalah 2.50 dan nilai maksimum adalah 4.83. Untuk itu dapat dianalisis bahwa terdapat responden yang masih kurang puas dengan jam kerja mereka. Sebaliknya terdapat juga responden yang menganggap bahwa jam kerja sudah baik sehingga merupakan komponen Kepuasan Kerja.

### c Variabel Kondisi Kerja; Hubungan dengan Rekan Kerja (*Coworker*)

Hasil pengolahan data yang dianalisis dengan teknik deskriptif untuk setiap butir pertanyaan, sebagai berikut:

Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Rekan Kerja 1	44	3	5	4.43	.561
Rekan Kerja 2	44	2	5	4.27	.624
Rekan Kerja 3	44	2	5	4.23	.886
Rekan Kerja 4	44	2	5	3.98	.821
Rekan Kerja 5	44	1	5	2.95	.987
Rekan Kerja 9	44	2	5	3.82	.843
Rekan Kerja10	44	1	5	2.80	1.091

*Sumber: Data diolah*

Tabel IV.14 Analisis Deskriptif Coworker per Butir Pertanyaan

Sesuai dengan Tabel IV.14 diatas dilihat bahwa pertanyaan 10 (Tidak Terdapat kelompok atau group dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi suasana kerja anda) mendapat nilai terendah yaitu 2.80. Sementara nilai tertinggi didapat oleh pertanyaan 1 (Menurut anda TEAM work jauh lebih penting dari pekerjaan individu..) dengan nilai

4.33, karena itu dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat setuju dengan adanya team work yang baik bisa meningkatkan kinerja. Hasil ini mirip dengan karyawan muslim.

Sedangkan untuk mengetahui pandangan seluruh responden terhadap Hubungan antar karyawan, maka semua butir pertanyaan dicari meannya dulu baru dianalisis seperti Tabel IV.15 di bawah ini:

Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Deviasi Std
Rekan Kerja	44	2.43	5.00	3.7825	.50577

Sumber: Data diolah

Tabel IV.15 Analisa Deskriptif Coworker

Sebagai catatan, *coworker* mempunyai definisi operasional sebagai berikut:

- 2 = Tidak setuju *coworker* merupakan komponen kepuasan kerja
- 3 = Kurang setuju *coworker* merupakan komponen kepuasan kerja
- 4 = Setuju *coworker* merupakan komponen kepuasan kerja.

Tabel IV.15 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden yang menyatakan menyetujui bahwa rekan kerja adalah komponen Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dengan nilai mean sebesar 3.7825, dengan deviasi sebesar 0,50577. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyetujui rekan kerja merupakan komponen Kepuasan Kerja.

Output menunjukan bahwa nilai minimum adalah 2.42 sedangkan nilai maksimum adalah 5.00. Karenanya dapat dianalisis bahwa terdapat responden yang kurang menyetujui bahwa rekan kerja merupakan komponen Kepuasan Kerja. Dan juga terdapat responden yang sangat menyetujui bahwa rekan kerja merupakan komponen Kepuasan Kerja.

#### d. Variabel Supervisi; Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hasil pengolahan data penelitian tentang variabel supervisi: hubungan atasan dengan bawahan untuk setiap butir pertanyaan, dengan analisis deskriptif sebagai berikut:

Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Deviasi Std
Supervisi 1	44	2	5	3.55	.697
Supervisi 2	44	1	5	3.20	.823
Supervisi 3	44	2	5	3.61	.689
Supervisi 5	44	1	5	3.32	.829
Supervisi 6	44	2	5	3.66	.660
Supervisi 7	44	1	5	3.25	.839
Supervisi 8	44	2	5	3.52	.698
Supervisi 9	44	1	5	3.30	.851
Supervisi 10	44	1	5	3.09	.830
Supervisi 11	44	1	5	3.32	.800

Sumber: Data diolah

Tabel IV.16 Analisis Deskriptif Supervisi per Butir Pertanyaan

Menurut Tabel IV.16 diatas pertanyaan 10 (Perilaku Atasan anda dapat dijadikan suri teladan bagi anda dalam bekerja.) mendapat nilai terendah yaitu 3.09. Hal ini menunjukkan bahwa mereka kurang puas dengan perilaku atasan di perusahaan.. Sedangkan nilai tertinggi didapat oleh pertanyaan 6 (Terdapat komunikasi yang baik antara anda dan atasan anda ) dengan nilai 3.66, hal ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap komunikasi yang baik sudah tercipta di perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja

Sementara itu, untuk mengetahui pandangan seluruh responden terhadap Hubungan antar karyawan, maka semua butir pertanyaan dicari meannya dulu baru dianalisis seperti Tabel IV.17 di bawah ini:

**Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Deviasi Std.
supervisi	44	1.60	4.80	3.3818	.59191

Sumber: Data diolah

**Tabel IV.17 Analisis Deskriptif Supervisi**

Hasil pengolahan tertera pada Tabel IV.17 di atas menunjukkan bahwa kebanyakan responden menyatakan kurang setuju bahwa komponen supervisi; hubungan atasan dengan bawahan merupakan komponen kepuasan kerja karyawan dengan mean sebesar 3.3818, dengan deviasi sebesar 0.59191.

Rentang nilai adalah minimum responden 1.6 dan maksimum 4.8. Analisisnya menunjukkan bahwa terdapat responden yang tidak menyetujui bahwa supervisi; hubungan atasan dengan bawahan merupakan komponen kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya juga terdapat responden yang sangat menyetujui bahwa supervisi; hubungan atasan dengan bawahan merupakan komponen kepuasan kerja karyawan.

**e. Variabel Kepuasan Kerja.**

Dengan proses yang sama didapatkan hasil pengolahan data variabel kepuasan kerja untuk karyawan non muslim sebagai berikut:

**Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Deviasi Std.
Kep kerja 1	44	2	5	3.95	.834
Kep Kerja5	44	2	5	3.80	.904
Kep Kerja 6	44	1	4	3.36	.650
Kep Kerja 7	44	2	5	3.43	.846
Kep Kerja 8	44	1	5	3.14	1.047
Kep Kerja 9	44	2	5	3.80	.904
Kep Kerja 10	44	2	5	3.56	.878

Sumber: Data diolah

**Tabel IV.18 Analisis Deksriptif Kepuasan Kerja per Butir Pertanyaan**

Dapat disimak bahwa nilai minimum , sama dengan karyawan muslim terletak pada butir pertanyaan 8 (Anda lebih mengutamakan keikhlasan dalam bekerja di banding materi yang akan anda dapatkan.) dengan mean 3.14. Sedangkan nilai tertinggi pertanyaan 1 (Setiap pegawai mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda.) dengan mean 3.95. Dapat disimpulkan bahwa karyawan masih mengutamakan materi dalam bekerja. Mungkin karena masih banyak kebutuhan yang belum terpenuhi. Selain itu umumnya karyawan percaya bahwa setiap karyawan memiliki dimesni kepuasan kerja yang berbeda. Jawaban ini berbeda dengan karyawan muslim yang lebih percaya bahwa bekerja adalah jalan untuk mendapatkan rezeki yang halal dan baik.

#### **4.4. Analisis Inferensial**

Setelah melakukan analisis deskriptif diatas, selanjutnya dilakukan pengolahan data untuk mencari komponen kepuasan kerja baik untuk karyawan muslim maupun non muslim dengan teknik inferensial *multiple linear regression*.

Dalam penelitian ini dilakukan MLR terpisah untuk karyawan muslim dan non muslim..

##### **4.4.1. Analisi Inferensial untuk karyawan muslim**

Untuk memenuhi persyaratan dalam mendapatkan model regresi yang baik, dilakukan uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

###### **4.4.1.1 Uji Multikolinearitas**

Pertama-tama dilakukan uji multikolinearitas untuk menjamin bahwa tingkat kolinearitas di antara variabel independen masih dalam tingkat yang rendah.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat di Lampiran 6A . Langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Nilai  $R^2$  memiliki nilai yang relatif rendah yaitu 0.367 dan ada tiga nilai t yang signifikan (konstan, variabel coworker , dan supervisi). Dari sini belum dideteksi adanya multikolinearitas.

2. Melihat nilai korelasi berpasangan ternyata tidak ada yang tinggi (lebih besar dari 0.8) di antara variabel independen.
3. Nilai Tolerance (TOL) tidak ada yang mendekati angka 0 (nol) dan Variance Inflation Factor (VIF) nilainya di bawah 5 (lima)..

Melihat hasil di atas dapat disimpulkan bahwa multikolinieritas antar variabel independen masih dalam tingkat yang rendah. Sehingga dapat dilanjutkan dengan proses seterusnya

#### 4.4.1.2. Uji Heteroskedastisitas

Sementara itu, untuk menjamin bahwa asumsi semua residual atau error mempunyai variansi yang sama atau homoskedastis perlu diadakan uji heteroskedastisitas dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Pertama-tama dicari adanya *outliers*, dalam data dengan melihat *casewise diagnostics* (lampiran 6A). Ternyata data no 67 merupakan *outlier* sehingga data 67 dikeluarkan dan langkah ini diulangi.

Hasilnya dapat dilihat dilampiran 6B. *Casewise diagnostics*, ternyata sudah tidak ada *outliers*. Artinya data sudah homoskedastis ditinjau dari sisi ini.

2. Menggunakan plot dan histogram untuk melihat homoskedastisitas data.

Lihat lampiran 6B

Ternyata plot yang dihasilkan tidak membentuk pola tertentu maka dapat disimpulkan bahwa residual tidak heteroskedastis.

3. Menguji normalitas data dapat dilakukan langkah yang sama dengan di atas yaitu dengan melihat histogram. Dari Histogram di Lampiran 6B nampak bahwa residual sudah mendekati bentuk normal standar dan P Plot mempunyai titik-titik yang berada di sepanjang garis. Dapat disimpulkan bahwa residual sudah mengikuti distribusi normal. Sehingga data sudah homoskedastis.

4. Melakukan *white heteroscedacity test* dengan Eview:

Karena probalibility untuk F statistic adalah 0.003257 dan oberserved R squared adalah 0.007385 maka tidak ada heteroskedastisitas (Lihat Lampiran 8).

Berdasarkan uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak memiliki multikolinearitas (tingkat multikolinearitas rendah) dan data memiliki residual yang homoskedastis. Selanjutnya dilakukan *Multiple Linear Regression* dengan hanya menggunakan 96 (sembilan puluh enam) data karyawan muslim (data no 67 dikeluarkan). Hasil lengkap regresi dengan SPSS dapat dilihat di Lampiran 7.

#### 4.4.1.3. Multiple Linear Regression

Dalam Lampiran 7 dilihat bahwa model signifikan sehingga paling sedikit ada satu variabel independen yang signifikan.  $R^2$  mempunyai nilai 0.559. Dengan melihat output regresi dapat dilakukan uji hipotesis seperti di bawah ini:

##### Uji Hipotesis:

Sesuai dengan rumusan hipotesis yang diuraikan dalam Bab I, ada sembilan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini. Empat Hipotesis pertama ingin menguji pengaruh keempat variabel terhadap kepuasan kerja karyawan muslim yang akan dijabarkan di bawah ini:

##### Hipotesis 1:

**Ho:** Tidak terdapat pengaruh antara rewards (gaji dan benefit) dengan kepuasan kerja pegawai muslim

**H<sub>1</sub>:** Terdapat pengaruh antara rewards (gaji dan benefit) dengan kepuasan kerja pegawai muslim



Analisis:

Lihat Lampiran 7:

- Variabel Rewards dan kepuasan kerja akan mempunyai hubungan yang signifikan bila angka probabilitas  $< 0.05$ , sebaliknya jika probabilitas  $> 0.05$  maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.

Dari hasil pengolahan data pada lampiran 7, diketahui bahwa angka probabilitas antara variabel rewards dengan variabel kepuasan kerja adalah 0.529 atau  $> 0.05$ , sehingga hubungan kedua variabel tidak signifikan. Kesimpulannya  $H_0$  tidak ditolak pada tingkat signifikansi 0.05.

- Kesimpulan: Tidak terdapat pengaruh antara gaji dan benefit dengan variabel kepuasan kerja untuk karyawan muslim di PT JAS Engineering.
- Model penelitian secara statistik signifikan pada  $\alpha = 5\%$ , artinya model penelitian yang terbentuk sudah baik. Dimana sig 0.000  $< 0.05$ , uji F 28.852, dan nilai  $R^2 = 0.559$ . Konstanta ( $\alpha$ ) = 1.543, dan error  $\epsilon_0 = 0.303$ , pada tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ) = 0,05. Sedangkan nilai regresi untuk variabel gaji dan benefit adalah  $\beta_{11} = -0.047$ , nilai sig 0.529  $> 0.05$ , nilai t = -0.632  $< 2$ .

## Hipotesis 2.

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh antara aturan kerja: jam kerja dengan kepuasan kerja pegawai muslim

$H_2$ : Terdapat pengaruh antara aturan kerja: jam kerja dengan kepuasan kerja pegawai muslim

Analisis dengan melihat Lampiran 7 :

- Jika probabilitas  $< 0.05$  maka hubungan antara variabel kepuasan kerja dan aturan kerja signifikan, sebaliknya jika probabilitas  $> 0.05$  maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.
- Ternyata angka probabilitas antara variabel jam kerja dengan variabel kepuasan kerja karyawan adalah 0.184 atau  $> 0.05$ , sehingga hubungan kedua variabel tidak signifikan.
- Berdasarkan angka probabilitas di atas maka  $H_0$  tidak ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Kesimpulannya adalah: Tidak terdapat pengaruh antara jam kerja dengan kepuasan kerja karyawan.
- Nilai regresi untuk variabel jam kerja adalah  $\beta_{21}$  adalah 0.106, nilai sig 0.184  $> 0.05$ , nilai t 1.338  $< 2$ .

### Hipotesis 3

Dengan cara yang sama output regresi untuk variabel Suasana Kerja: Hubungan Coworker dapat dilihat di Lampiran 7.

### Uji Hipotesis

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh antara kondisi pekerjaan; hubungan dengan rekan kerja dengan kepuasan kerja pegawai muslim.

$H_3$ : Terdapat pengaruh antara kondisi pekerjaan; hubungan dengan rekan kerja dengan kepuasan kerja pegawai muslim .

Analisis : Lihat Lampiran 7.:

- Pada lampiran7 dilihat bahwa angka probabilitas antara variabel rekan kerja dengan variabel kepuasan kerja karyawan adalah 0.018 atau  $< 0.05$ , sehingga hubungan kedua variabel signifikan.

- Jika probabilitas  $< 0.05$ , maka tolak  $H_0$ , sebaliknya jika probabilitas  $> 0.05$ , maka  $H_0$  tidak ditolak. Karena angka probabilitas adalah 0.018 maka  $H_0$  ditolak.
- Kesimpulannya adalah: Terdapat pengaruh antara rekan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.
- Berdasarkan hasil uji analisis diatas nilai  $\beta_{31}$  adalah positif. Artinya, menunjukkan bahwa adanya hubungan antara aspek kepuasan kerja dan coworker, yaitu setiap peningkatan hubungan rekan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Sehingga dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh hubungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 23,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

#### **Hipotesis 4.**

#### **Uji Hipotesis**

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh antara supervisi; hubungan antara atasan dengan bawahan dengan kepuasan kerja pegawai muslim.

$H_4$ : Terdapat pengaruh antara supervisi; hubungan antara atasan dengan bawahan dengan kepuasan kerja pegawai muslim.

Analisis dilakukan dengan melihat hasil output di Lampiran 7, hasilnya sebagai berikut:

- Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa, angka probabilitas antara variabel supervisi; hubungan antara atasan dengan bawahan dengan kepuasan kerja pegawai adalah 0.000 atau  $< 0.05$ , sehingga hubungan kedua variabel signifikan.
- Karena probabilitas = 0.000 Maka  $H_0$  ditolak.
- Kesimpulannya terdapat pengaruh supervisi; hubungan antara atasan dengan bawahan dengan kepuasan kerja pegawai muslim.

- Dalam hasil uji analisis diatas nilai  $\beta_{41}$  adalah positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara aspek kepuasan kerja dan supervisi, yaitu setiap peningkatan hubungan atasan bawahan akan meningkatkan kepuasan kerja. Sehingga dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh hubungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 37,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

### Model Penelitian:

Dengan melihat kembali uji hipotesis diatas maka dapat dirumuskan model regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = \alpha_1 + \beta_{11}X_1 + \beta_{21}X_2 + \beta_{31}X_3 + \beta_{41}X_4 + \epsilon_{01}$$

Keterangan:

$Y_1$  = variabel terikat ; Kepuasan Kerja pegawai muslim

$\alpha_1$  = Konstanta regresi

$\beta_{11}$  = Koefisien Regresi.

$\beta_{21}$  = Koefisien Regresi.

$\beta_{31}$  = Koefisien Regresi.

$\beta_{41}$  = Koefisien Regresi.

$X_1$  = variabel bebas ; Rewards (Gaji & Benefit).

$X_2$  = variabel bebas ; Peraturan Kerja (Jam Kerja)

$X_3$  = variabel bebas ; Suasana Kerja (Hubungan dengan Rekan Kerja).

$X_4$  = variabel bebas ; Supervisi (Hubungan anantara atasan dengan bawahan).

$\epsilon_{01}$  = Error (variabel bebas diluar model regresi).

Dengan demikian Model yang terbentuk berdasarkan regresi adalah:

$$Y_1 = 1.543 - 0.047X_1 + 0.106X_2 + 0.238X_3 + 0.379X_4 + \epsilon_{01}$$

Atau:

$$\text{Kepuasan Kerja} = 1.543 - 0.047 (\text{Upah}) + 0.106 (\text{Aturan Kerja}) + 0.238 (\text{Suasana Kerja}) + 0.379 (\text{Supervisi}) + \epsilon_0$$

Dari hasil regresi juga didapat nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah 0.559. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja karyawan muslim dijelaskan sebanyak 55.9% oleh keempat variabel yang ada dalam model. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor di luar model.

#### **4.4.2. Analisis Inferensial untuk karyawan non muslim**

Sebagaimana dalam analisis untuk karyawan muslim, sebelum dilakukan regresi dilakukan dulu uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

##### **4.4.2.1 Uji Multikolinearitas**

Uji kolinearitas dilakukan dengan melihat hal-hal berikut sesuai Lampiran 9:

1. Nilai  $R^2$  memiliki nilai yang relatif rendah yaitu 0.548 dan ada satu nilai  $t$  yang signifikan (variabel coworker). Dari sini belum dideteksi adanya multikolinearitas.
2. Melihat nilai korelasi berpasangan ternyata tidak ada yang tinggi (lebih besar dari 0.8) di antara variabel independen.
3. Nilai Tolerance (TOL) tidak ada yang mendekati angka 0 (nol) dan Variance Inflation Factor (VIF) nilainya di bawah 5 (lima)..

Melihat hasil di atas dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas antar variabel independen masih dalam tingkat yang rendah. Sehingga dapat dilanjutkan dengan proses seterusnya

##### **4.4.2.2. Uji Heteroskedastisitas**

Untuk menjamin bahwa asumsi semua residual atau error mempunyai variansi yang sama atau homoskedastis perlu diadakan uji heteroskedastisitas.

- Pertama-tama dicari adanya *outliers*, dalam data dengan melihat *casewise diagnostics* (Lampiran 9). Ternyata tidak ada data yang *outliers*,
- Menggunakan plot dan histogram untuk melihat homoskedastisitas data. Ternyata plot yang dihasilkan diduga membentuk pola tertentu sehingga diduga ada heteroskedastis.
- Melakukan *white heteroscedacity test* dengan *Eview*:  
 Karena probabilitas untuk F statistic adalah 0.370419 dan observed R squared adalah 0.339079. Keduanya lebih besar dari 0.05 sehingga diduga ada heteroskedastisitas (Lihat Lampiran 10). Karenanya dibuat lagi regresi baru dengan *Eview* dimana data akan ditransformasi secara otomatis sehingga permasalahan heteroskedastisitas sudah dapat di atasi. Hasil lengkap uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Lampiran 11.

#### 4.4.2.3. Multiple Linear Regression

Dari Lampiran 11, Regresi dilakukan dengan Program *Eview* didapat bahwa model signifikan sehingga paling sedikit ada satu variabel independen yang signifikan.  $R^2$  mempunyai nilai 0.546892

Berdasarkan hasil ini dapat dilakukan uji hipotesis seperti di bawah ini:

**Uji Hipotesis:**

**Hipotesis 5:**

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh antara rewards (gaji dan benefit) dengan kepuasan kerja pegawai muslim non muslim

$H_1$ : Terdapat pengaruh antara rewards (gaji dan benefit) dengan kepuasan kerja pegawai non muslim

Berdasarkan hasil regresi dengan *Eview* seperti dilihat pada Lampiran 11, dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

- Dengan melihat angka probabilitas: Jika probabilitas  $< 0.05$  maka hubungan antara rewards dan kepuasan kerja signifikan, sebaliknya jika probabilitas  $> 0.05$  maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.
- Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa, angka probabilitas antara variabel gaji dan benefit dengan variabel kepuasan kerja adalah 0.0165 atau  $< 0.05$ , sehingga hubungan kedua variabel signifikan. Maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi 0.05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara gaji dan benefit dengan variabel kepuasan kerja pegawai non muslim.
- Sedangkan nilai regresi untuk variabel gaji dan benefit adalah  $\beta_{21} = 0.2463$ , nilai sig 0.0165, nilai  $t = 2.506566$  lebih besar dari 2.
- Nilai  $\beta_{21}$  adalah positif sehingga setiap kenaikan gaji dan benefit akan mempengaruhi kenaikan kepuasan kerja sebanyak 24.6%.

#### Hipotesis 6.

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh antara peraturan kerja; jam kerja dengan kepuasan kerja pegawai non muslim

$H_a$ : Terdapat pengaruh antara peraturan kerja; Jam Kerja dengan kepuasan kerja pegawai muslim

Dengan merujuk Lampiran 11 dilakukan analisis sebagai berikut:

- Melihat angka probabilitas, jika nilainya  $< 0.05$  maka hubungan variabel jam kerja dan kepuasan kerja signifikan, sedangkan jika probabilitas  $> 0.05$  maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.

- Ternyata angka probabilitas antara variabel jam kerja dengan variabel kepuasan kerja karyawan non muslim adalah 0.0817 atau  $> 0.05$ , sehingga hubungan kedua variabel tidak signifikan.
- Dengan demikian  $H_0$  tidak ditolak pada tingkat signifikansi 5%.
- Kesimpulannya adalah: Tidak terdapat pengaruh antara jam kerja dengan kepuasan kerja karyawan non muslim.
- Nilai regresi untuk variabel jam kerja adalah  $\beta_{22}$  0.271609 , nilai sig 0.0817  $> 0.05$ , nilai t 1.7868  $< 2$ .

### Hipotesis 7

Hasil Regresi untuk variabel Suasana Kerja: Hubungan Coworker dapat dilihat di Lampiran 11.

### Uji Hipotesis

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh antara kondisi pekerjaan; hubungan dengan rekan kerja dengan kepuasan kerja pegawai non muslim.

$H_1$ : Terdapat pengaruh antara kondisi pekerjaan; hubungan dengan rekan kerja dengan kepuasan kerja pegawai non muslim .

Seperti pada Hipotesis sebelumnya, dengan hasil output pada Lampiran 11, dilakukan analisis sebagai berikut:

- Dari lampiran 11 dilihat bahwa angka probabilitas antara variabel rekan kerja dengan variabel kepuasan kerja karyawan adalah 0.0431 atau  $< 0.05$ , sehingga hubungan kedua variabel signifikan.
- Dengan demikian  $H_0$  ditolak.
- Dapat ditarik kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh antara variabel rekan kerja dengan kepuasan kerja karyawan Non muslim



- Dengan melihat hasil uji analisis diatas nilai  $\beta_{32}$  adalah positif. Artinya, menunjukkan bahwa adanya hubungan antara aspek kepuasan kerja dan coworker, yaitu setiap peningkatan hubungan rekan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Sehingga dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh hubungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan non muslim adalah 35,3%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

### **Hipotesis 8.**

#### **Uji Hipotesis**

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh antara supervisi; hubungan antara atasan dengan bawahan dengan kepuasan kerja pegawai muslim.

$H_1$ : Terdapat pengaruh antara supervisi; hubungan antara atasan dengan bawahan dengan kepuasan kerja pegawai muslim.

Analisis dilakukan berdasarkan output di Lampiran 11:

- Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa, angka probabilitas antara variabel supervisi; hubungan antara atasan dengan bawahan dengan kepuasan kerja pegawai adalah 0.3802 atau  $> 0.05$ , sehingga hubungan kedua variabel tidak signifikan.
- Melihat angka probabilitas, jika probabilitas  $< 0.05$ , maka tolak  $H_0$ . Jika probabilitas  $> 0.05$ , maka terima  $H_0$ . Karena probabilitas = 0.3802  $> 0.05$  Maka  $H_0$  tidak ditolak.
- Sehingga kesimpulannya adalah: Tidak terdapat pengaruh antara supervisi; hubungan antara atasan dengan bawahan dengan kepuasan kerja pegawai non muslim

- **Model Penelitian:**

Berdasarkan perumusan model pada BAB 1:

$$Y_2 = \alpha_2 + \beta_{12}X_1 + \beta_{22}X_2 + \beta_{32}X_3 + \beta_{42}X_4 + \varepsilon_{02}$$

Keterangan:

$Y_2$  = variabel terikat ; Kepuasan Kerja pegawai non muslim

$\alpha_2$  = Konstanta regresi

$\beta_{12}$  = Koefisien Regresi.

$\beta_{22}$  = Koefisien Regresi.

$\beta_{32}$  = Koefisien Regresi.

$\beta_{42}$  = Koefisien Regresi.

$X_1$  = variabel bebas ; Rewards (Gaji & Benefit).

$X_2$  = variabel bebas ; Peraturan Kerja (Jam Kerja)

$X_3$  = variabel bebas ; Suasana Kerja (Hubungan dengan Rekan Kerja).

$X_4$  = variabel bebas ; Supervisi (Hubungan antara atasan dengan bawahan).

$\varepsilon_{02}$  = Error (variabel bebas diluar model regresi).

Model Regresi untuk karyawan non muslim menjadi:

$$Y_2 = 1.543 - 0.047 (\text{Upah}) + 0.106 (\text{Aturan Kerja}) + 0.238 (\text{Suasana Kerja}) + 0.379 (\text{Supervisi}) + \varepsilon_0$$

Berdasarkan hasil regresi nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,548 artinya kepuasan kerja karyawan non muslim dijelaskan oleh keempat variabel dalam model sebanyak 54.8% , sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor yang tidak ada dalam model.

#### 4.4.3. Regresi Agama dengan Kepuasan Kerja

Selanjutnya dilakukan Analisis Regresi dengan Variabel Dummy untuk melihat pengaruh agama terhadap kepuasan kerja. Untuk itu Variabel agama akan menjadi Variabel bebas dan juga variabel dummy, sedangkan kepuasan kerja akan menjadi Variabel dependen.

Model Yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta D + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

D = Variabel Dummy : Agama

D = 1 ; muslim

D = 0; non muslim

$\varepsilon$  = Kesalahan random

### Uji Hipotesis 9:

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis untuk melihat apakah ada pengaruh antara agama yang dianut karyawan dengan tingkat kepuasan kerja. Dalam analisis ini agama hanya dibedakan antara Muslim dan Non Muslim dimana kelompok Hindu dan Kristen dijadikan satu kelompok sebagai Non Muslim.

Hipotesis penelitian sebagaimana diuraikan di Bab I:

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja antara pegawai muslim dan non muslim pada PT. JAS Engineering.

H<sub>1</sub>: Terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja antara pegawai muslim dan non muslim pada PT. JAS Engineering.

Hasil lengkap pengolahan data dengan regresi variabel dummy dapat dilihat di Lampiran 12. Selanjutnya dilakukan analisis sebagai berikut:

- Melihat angka probabilitas, jika probabilitas < 0.05, maka tolak H<sub>0</sub>, sedangkan jika probabilitas > 0.05, maka terima H<sub>0</sub>
- Berdasarkan hasil regresi, model signifikan dengan dengan nilai F = 49.882.  
Nilai  $\beta$  signifikan dengan probabilitas = 0.000.  
Nilai  $\alpha$  = 3.620  
Nilai  $\beta$  = 0.576

- Kesimpulannya adalah:  $H_0$  ditolak sehingga terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja antara pegawai muslim dan non muslim.
- Dengan demikian Model regresi yang didapat adalah

$$Y = \alpha + \beta D + \epsilon$$

$$Y = 3.620 + 0.576 D + \epsilon$$

Untuk pegawai muslim  $D = 1$

$$Y = 3.620 + 0.576 = 4,196$$

Untuk pegawai non muslim  $D = 0$

$$Y = 3.620$$

Dimana, semakin tinggi skor, mengindikasikan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Pegawai yang beragama Islam menyatakan kepuasan kerja mereka lebih tinggi (Mean = 4.196) dibanding dengan pegawai Non Muslim. (Mean = 3.620).

#### 4.4.4. One Way ANOVA Pengaruh Agama terhadap Komponen Kepuasan Kerja

Untuk memperkaya kajian penelitian ini, pengaruh agama terhadap setiap komponen kepuasan kerja juga dianalisis dengan *One Way Anova*. Dalam analisis ini digunakan data dengan membedakan agama menjadi Islam, Kristen/Katolik dan Hindu. Metode *Scheffe's Multiple Comparison Procedures* digunakan dan hasilnya dapat dilihat di bawah ini:

##### a. Variable Rewards

Untuk Variabel Rewards hasil analisis sebagai berikut: Lampiran 13

	N	Mean	Deviasi Std.	Minimum	Maximum
1	96	3.7565	.62497	1.63	5.00
2	15	3.1833	.51075	2.38	4.00
3	29	3.1638	.65984	2.00	4.13
Total	140	3.5723	.67491	1.63	5.00

Sumber: Data diolah SPSS

**Tabel IV.19** Perbandingan Agama dan Rewards

Dependent Variable: upah

(I) agama	(J) agama	Perbedaan Mean (I-J)	Std. Error	Sig.
1	2	.57318*	.17260	.005
	3	.59272*	.13173	.000
2	1	-.57318*	.17260	.005
	3	.01954	.19772	.995
3	1	-.59272*	.13173	.000
	2	-.01954	.19772	.995

\*. Perbedaan mean signifikan pada tingkat .05

Sumber: Data diolah SPSS

**Tabel IV.20** Scheffe's Multiple Comparisons untuk Reward

Analisis:

Jumlah Karyawan berdasarkan agama dan mean kepuasan atas Rewards:

Islam : 96 Orang; dengan mean 3.7565 dan deviasi standar 0.62497.

Kristen: 15 Orang; dengan mean 3.1833 dan deviasi standar 0.51075

Hindu: 29 Orang; dengan mean 3.1638 dan deviasi standar 0.65984

Total: 140 Orang; dengan mean 3,5723 dan deviasi standar 0.67491

Analisis dengan Scheffe Multi Comparison Procedures:

Ternyata terdapat perbedaan yang signifikan ( $\text{sig} = 0.005$ ) pada kepuasan akan rewards antara karyawan muslim dan kristen dimana tingkat kepuasan pegawai muslim lebih tinggi dengan mean 3.7565 dan deviasi standar 0.62497 ; sedangkan pegawai kristen dengan mean 3.1833 dan deviasi standar 0.51075.

Demikian juga, ada perbedaan yang signifikan ( $\text{sig} = 0.000$ ) pada kepuasan akan rewards antara karyawan muslim dan hindu dimana tingkat kepuasan pegawai muslim lebih tinggi dengan mean 3.7565 dan deviasi standar 0.62497 ; sedangkan pegawai hindu dengan mean 3.1833 dan deviasi standar 0.51075.

Sedangkan antara karyawan Kristen dan Hindu tidak terdapat perbedaan yang signifikan ( $\text{sig} = 0.995$ ) .

**b. Variable Aturan Kerja:**

Selanjutnya, untuk Variabel Aturan Kerja, hasil One Way Anova sebagai berikut:

	N	Mean	Deviasi Std	Std. Error	95% Interval Kep		Min	Max
					Batas Bwh	Batas Atas		
1	96	4.0052	.51325	.05238	3.9012	4.1092	2.83	5.00
2	15	3.6000	.43553	.11245	3.3588	3.8412	2.67	4.17
3	29	3.8161	.57277	.10636	3.5982	4.0340	2.50	4.83
Total	140	3.9226	.53248	.04500	3.8336	4.0116	2.50	5.00

Sumber: Data diolah SPSS

**Tabel IV.21** Perbandingan Agama dan Aturan Kerja

(I) agama	(J) agama	Perbedaan Mean (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Interval Kepercayaan	
					Batas Bawah	Batas Atas
1	2	.40521*	.14402	.021	.0488	.7616
	3	.18912	.10992	.231	-.0829	.4611
2	1	-.40521*	.14402	.021	-.7616	-.0488
	3	-.21609	.16498	.426	-.6244	.1922
3	1	-.18912	.10992	.231	-.4611	.0829
	2	.21609	.16498	.426	-.1922	.6244

\*. Perbedaan mean signifikan pada tingkat .05

Sumber: Data diolah SPSS

**Tabel IV.22 Scheffe's Multiple Comparisons untuk Aturan Kerja**

Analisis:

Jumlah Karyawan berdasarkan agama dan mean kepuasan atas Aturan Kerja:

Islam : 96 Orang; dengan mean 4.0052 dan deviasi standar 0.51325.

Kristen: 15 Orang; dengan mean 3.6000 dan deviasi standar 0.43553

Hindu: 29 Orang; dengan mean 3.8161 dan deviasi standar 0.57277

Total: 140 Orang; dengan mean 3,9226 dan deviasi standar 0.53248

Dengan menggunakan teknik Scheffe's Multi Comparison Procedures:

Ada perbedaan yang signifikan ( $\text{sig} = 0.021$ ) pada kepuasan akan Aturan Kerja antara karyawan muslim dan kristen dimana tingkat kepuasan pegawai muslim lebih tinggi dibandingkan karyawan Kristen.

Tidak terdapat perbedaan yang signifikan ( $\text{sig} = 0.231$ ) pada kepuasan akan Aturan Kerja antara karyawan muslim dan hindu.

Demikian juga antara karyawan Kristen dan Hindu tidak terdapat perbedaan yang signifikan ( $\text{sig} = 0.426$ ).

**c. Variabel Suasana Kerja**

Selanjutnya dilakukan langkah yang sama untuk Variabel Suasana Kerja dengan hasil analisis sebagai berikut:

	N	Mean	Deviasi Std	Std. Error	95% Interval Kepercayaan		Minimum	Maximum
					Batas Bwh	Batas Atas		
1	96	4.0164	.37874	.03866	3.9396	4.0931	2.86	5.00
2	15	3.7619	.49389	.12752	3.4684	4.0354	3.00	5.00
3	29	3.7931	.52013	.09659	3.5953	3.9909	2.43	4.71
Total	140	3.9429	.43480	.03675	3.8702	4.0155	2.43	5.00

Sumber: Data diolah SPSS

**Tabel IV.23 Perbandingan Agama dan Suasana Kerja**

(I) agama	(J) agama	Perbedaan Mean (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Interval Kepercayaan	
					Batas Bwh	Batas Atas
1	2	.25446	.11769	.100	-.0368	.5457
	3	.22327*	.08982	.049	.0010	.4456
2	1	-.25446	.11769	.100	-.5457	.0368
	3	-.03120	.13482	.974	-.3648	.3024
3	1	-.22327*	.08982	.049	-.4456	-.0010
	2	.03120	.13482	.974	.3024	.3648

\*. Perbedaan mean signifikan pada tingkat .05.

Sumber: Data diolah SPSS

**Tabel IV.24 Scheffe's Multiple Comparisons untuk Suasana Kerja**

Analisis:

Jumlah Karyawan berdasarkan agama dan mean kepuasan atas Suasana Kerja:

Islam : 96 Orang; dengan mean 4.0164 dan deviasi standar 0.37874.

Kristen: 15 Orang; dengan mean 3.7619 dan deviasi standar 0.49389

Hindu: 29 Orang; dengan mean 3.7931 dan deviasi standar 0.52013



Total: 140 Orang; dengan mean 3,9429 dan deviasi standar 0.43480

Digunakan analisis dengan Scheffe's Multi Comparison Procedures:

Hanya terdapat perbedaan yang signifikan ( $\text{sig} = 0.049$ ) pada kepuasan akan Suasana Kerja antara karyawan muslim dan Hindu dimana tingkat kepuasan pegawai muslim lebih tinggi dibandingkan karyawan yang beragama Hindu..

Sedangkan antara karyawan muslim dan kristen ( $\text{sig} = 0.100$ ) tidak ada perbedaan yang signifikan. Demikian juga antara karyawan Kristen dan Hindu tidak terdapat perbedaan yang signifikan ( $\text{sig} = 0.974$ ).

#### d. Variabel Supervisi

Penelitian diteruskan untuk Variabel Supervisi dengan hasil sebagai berikut:

	N	Mean	Deviasi Std	Std. Error	95% Confidence Interval		Minimum	Maximum
					Batas Bawah	Batas Atas		
1	96	3.8208	.55287	.05843	3.7088	3.9329	2.60	5.00
2	15	3.2467	.66854	.17262	2.8764	3.6169	1.60	4.00
3	29	3.4517	.54748	.10166	3.2435	3.6600	2.50	4.80
Total	140	3.6829	.59927	.05065	3.5827	3.7830	1.60	5.00

Sumber: Data diolah SPSS

Tabel IV.25 Perbandingan Agama dan Supervisi

(I) agama	(J) agama	Perbedaan Mean (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Batas Bawah	Batas Atas
1	2	.57417*	.15678	.002	.1862	.9622
	3	.36911*	.11866	.010	.0730	.6652
2	1	-.57417*	.15678	.002	-.9622	-.1862
	3	-.20506	.17960	.523	-.6495	.2394
3	1	-.36911*	.11866	.010	-.6652	-.0730
	2	.20506	.17960	.523	-.2394	.6495

\*. Perbedaan mean signifikan pada tingkat .05.

Sumber: Data diolah SPSS

Tabel IV.26 Scheffe's Multiple Comparisons untuk Supervisi

Analisis:

Jumlah Karyawan berdasarkan agama dan mean kepuasan atas Supervisi:

Islam : 96 Orang; dengan mean 3.8208 dan deviasi standar 0.55287.

Kristen: 15 Orang; dengan mean 3.2467 dan deviasi standar 0.66845

Hindu: 29 Orang; dengan mean 3.4517 dan deviasi standar 0.54748

Total: 140 Orang; dengan mean 3,6829 dan deviasi standar 0.59927

Sebagaimana pada variabel lainnya Scheffe's Multi Comparison Procedures juga digunakan untuk analisis ini:

Dapat dilihat adanya perbedaan yang signifikan (sig = 0.002) pada kepuasan akan Supervisi antara karyawan muslim dan kristen dimana tingkat kepuasan pegawai muslim lebih tinggi dibandingkan pegawai kristen.

Dengan cara yang sama dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan (sig = 0.010) pada kepuasan akan Supervisi antara karyawan muslim dan hindu dimana tingkat kepuasan pegawai muslim lebih tinggi.

Sedangkan antara karyawan Kristen dan Hindu tidak terdapat perbedaan yang signifikan ( $\text{sig} = 0.523$ ).

e. Variabel Kepuasan Kerja.

Selain itu menguji hipotesis pengaruh agama terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan regresi dengan variabel dummy di atas, untuk mempertajam hasil penelitian dilakukan Analisis One Way ANOVA antara agama dan kepuasan kerja. Dengan analisis ini dapat dikaji perbedaan tingkat kepuasan kerja secara lebih rinci berdasarkan agama Islam, Kristen dan Hindu yang dianut karyawan PT JAS Engineering  
 Hasil analisis sebagai berikut:

	N	Mean	Deviasi Std	Std. Error	95% Confidence Interval		Minimum	Maximum
					Batas Bawah	Batas Atas		
1	96	4.1964	.39397	.04021	4.1166	4.2763	3.29	5.00
2	15	3.5333	.54121	.13974	3.2336	3.8330	2.86	4.57
3	29	3.6650	.55758	.10354	3.4529	3.8771	2.43	4.43
Total	140	4.0153	.52109	.04404	3.9282	4.1024	2.43	5.00

Sumber: Data diolah SPSS

**Tabel IV.27 Perbandingan Agama dan Kepuasan Kerja**

(I) agama	(J) agama	Perbedaan Mean (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Batas Bwh	Batas Atas
1	2	.66310*	.12450	.000	.3550	.9712
	3	.53140*	.09502	.000	.2962	.7666
2	1	-.66310*	.12450	.000	-.9712	-.3550
	3	-.13169	.14262	.654	-.4846	.2213
3	1	-.53140*	.09502	.000	-.7666	-.2962
	2	.13169	.14262	.654	-.2213	.4846

\*. Perbedaan mean signifikan pada tingkat .05

Sumber: Data diolah SPSS

Tabel IV.28 Scheffe's Multiple Comparisons untuk Kepuasan Kerja

Analisis:

Tingkat kepuasan kerja berdasarkan agama yang dianut:

Berdasarkan Tabel IV.27 diatas dapat dilihat perbedaan tingkat kepuasan kerja berdasarkan agama yang dianut:

- Islam : 96 Orang; dengan mean 4.1964 dan deviasi standar 0.39397.
- Kristen: 15 Orang; dengan mean 3.5333 dan deviasi standar 0.54121
- Hindu: 29 Orang; dengan mean 3.6650 dan deviasi standar 0.55758
- Total: 140 Orang; dengan mean 4,0153 dan deviasi standar 0.04404

Pada analisis ini , kembali digunakan metode Scheffe's Multi Comparison Procedures dengan hasil perbandingan sebagai berikut:

- Ternyata terdapat perbedaan yang signifikan ( $\text{sig} = 0.000$ ) pada tingkat kepuasan kerja antara karyawan muslim dan kristen dimana tingkat kepuasan pegawai muslim lebih tinggi dibandingkan pegawai kristen.
- Demikian juga, terdapat perbedaan yang signifikan ( $\text{sig} = 0.000$ ) pada kepuasan kerja antara karyawan muslim dan hindu dimana tingkat kepuasan pegawai muslim lebih tinggi.
- Walaupun karyawan yang beragama Hindu memiliki mean yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang beragama Kristen, namu secara statistik tidak terdapat perbedaan yang signifikan ( $\text{sig} = 0.654$ ).

#### 4.4.5. One Way ANOVA Pertanyaan dengan Nilai Relijius.

Akhirnya, untuk lebih memperluas penelitian ini, butir-butir pertanyaan dengan nilai relijius dikelompokkan menjadi kelompok reliji dan kemudian dianalisis juga apakah ada perbedaan yang signifikan berdasarkan agama yang dianut karyawan.

Pertanyaan yang memiliki nilai relijius adalah (lihat Lampiran 5):

- Pertanyaan no 9, Variabel Rewards: Gaji dan benefit yang anda terima merupakan rizki dari Tuhan yang anda terima karena usaha anda.
- Pertanyaan 6 Variabel Aturan Kerja : Jam kerja di tempat anda tidak menghalangi anda untuk beribadah
- Pertanyaan 8 Variabel Aturan Kerja: Jam kerja merupakan nikmat bagi anda, sehingga anda mensyukuri jam kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen.
- Pertanyaan 7,8,9, dan 10 Variabel Kepuasan Kerja.
- Anda bekerja karena mengharap pahala dari Tuhan anda (P7)
- Anda lebih mengutamakan keikhlasan dalam bekerja di banding materi yang akan anda dapatkan, (P8)
- Anda menganggap pekerjaan anda akan menghasilkan rezki yang halal dan baik (P9).
- Pekerjaan merupakan salah satu bentuk ibadah (P10).

Dalam analisis ini digunakan data dengan membedakan agama menjadi Islam, Kristen/Katolik dan Hindu. Dengan perbandingan mean dan Metode Scheffe's Multiple Comparison Procedures hasil pengolahan data dapat dilihat seperti tertera di kedua tabel di bawah ini:

agama	Mean	N	Deviasi Std
1	4,1708	97	,35752
2	3,5810	15	,52757
3	3,6453	29	,59225
Total	4,0000	141	,50073

Sumber: Data dioleh SPSS

Tabel IV.29 Pemahaman Agama Karyawan

Dari Tabel IV.29 di atas dapat diasumsikan bahwa karyawan muslim dengan mean 4.1708 memiliki tingkat pemahaman yang relatif lebih tinggi dibandingkan karyawan Kristen (mean 3.5810) dan Hindu (mean 3.6453).

Untuk melihat lebih jauh apakah perbedaan di atas signifikan atau tidak kembali digunakan Teknik Scheffe dengan hasil seperti di bawah ini:

(I) agama	(J) agama	Perbedaan Mean (I-J)	Std. Error	Sig.	Confidence Interval	
					Batas Bawah	Batas Atas
1	2	,58989*	,12040	,000	,2919	,8878
	3	,52552*	,09184	,000	,2982	,7528
2	1	-,58989*	,12040	,000	-,8878	-,2919
	3	-,06437	,13802	,897	-,4059	,2772
3	1	-,52552*	,09184	,000	-,7528	-,2982
	2	,06437	,13802	,897	-,2772	,4059

\*. Perbedaan mean signifikan pada tingkat alpha ,05.

Sumber: Data diolah SPSS

Tabel IV.30 Scheffe's Comparison Procedures untuk Pemahaman Agama.

Dari Tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Karyawan muslim memiliki tingkat pemahaman yang paling tinggi dan berbeda secara signifikan dengan karyawan Kristen dan Hindu.

Sementara itu, walaupun karyawan Hindu memiliki tingkat pemahaman agama yang lebih tinggi dibandingkan karyawan Kristen, namun perbedaan itu tidak signifikan secara statistik.

## BAB V PENUTUP

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka penelitian ini dapat menjawab semua pertanyaan penelitian dalam Bab I sebagai berikut:

1. Komponen kepuasan kerja karyawan muslim PT JAS Engineering adalah Suasana Kerja dan Supervisi.
2. Komponen kepuasan kerja karyawan non muslim PT. JAS Engineering adalah Rewards dan Suasana Kerja,
3. Terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja antara karyawan muslim dan non muslim di PT JAS Engineering.

Berdasarkan telaah lebih lanjut dalam penelitian ini juga disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor yang berpengaruh signifikan secara statistik, dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%, terhadap kepuasan kerja karyawan muslim adalah variabel suasana kerja: hubungan rekan kerja (*coworker*) dan supervisi: hubungan atasan dengan bawahan. Artinya berdasarkan survey, secara statistik kedua faktor tadi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.
2. Sedangkan untuk karyawan non muslim, faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja adalah variabel rewards: gaji dan benefit serta variabel suasana kerja: hubungan rekan kerja.
3. Dengan agama sebagai variabel dummy, disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan muslim secara statistik lebih tinggi dibandingkan karyawan non muslim
4. Dengan *Scheffe's Multi Comparison Procedures* disimpulkan bahwa karyawan muslim mempunyai tingkat kepuasan kerja paling tinggi dan berbeda secara signifikan dengan karyawan Kristen dan Hindu. Karyawan Hindu memiliki mean yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan Kristen, namun tidak signifikan secara statistik.



5. Pada komponen rewards dan supervisi karyawan muslim mempunyai tingkat kepuasan lebih tinggi yang signifikan dibandingkan karyawan Kristen dan Hindu, sedangkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan Kristen dan Hindu. Walaupun mean Karyawan Hindu lebih tinggi pada komponen Supervisi dan sebaliknya Karyawan Kristen memiliki mean yang lebih tinggi pada komponen rewards.
6. Sedangkan pada komponen Aturan kerja, karyawan muslim memiliki perbedaan yang signifikan dengan karyawan Kristen. Sedangkan antara karyawan Muslim dan Hindu tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Demikian juga antara Karyawan Kristen dan Hindu.
7. Akhirnya pada komponen Suasana Kerja, karyawan Muslim dan Hindu memiliki perbedaan yang signifikan. Sedangkan antara Kristen dan Hindu, maupun Kristen dan Muslim tidak ada perbedaan yang signifikan.

Sebagai rangkuman digambarkan matriks Perbandingan Kepuasan Kerja antara karyawan Muslim, Kristen dan Hindu di PT JAS Engineering:

Agama	Jumlah	Kep Kerja	Rewards	Aturan Kerja	Suasana Kerja	Supervisi
Islam	96	1	1	1	1	1
Kristen	15	3*	2*	3*	3	3*
Hindu	29	2*	3*	2	2*	2*
<b>Total</b>	<b>140</b>					

\* menunjukkan perbedaan yang signifikan dengan urutan 1 (pertama)

Sumber: Data diolah

Tabel V.1 Perbandingan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan Agama

Angka 1, 2 dan 3 pada kolom merupakan urutan tingkat kepuasan dengan urutan 1 paling tinggi sedangkan tanda asterisk(\*) di dekat angka menunjukkan perbedaan yang signifikan dengan urutan 1 yaitu karyawan muslim. Antara urutan 2 dan urutan 3 tidak ada perbedaan yang signifikan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan analisis penelitian di Bab IV dan sebagaimana dapat dilihat dalam rangkuman simpulan di atas bahwa secara signifikan kepuasan kerja karyawan muslim lebih tinggi dibandingkan dengan kepuasan kerja karyawan non muslim. Untuk itu disarankan diambil langkah-langkah dalam setiap komponen untuk sedapat mungkin lebih menyeragamkan tingkat kepuasan kerja di PT JAS Engineering. Secara rinci dapat disarankan hal-hal berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ternyata Suasana kerja merupakan komponen kepuasan kerja baik untuk karyawan muslim dan non muslim, untuk itu meningkatkan suasana kerja yaitu hubungan antar karyawan di perusahaan menjadi sangat penting untuk mempertahankan karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja. Secara rinci disarankan untuk meningkatkan suasana kerja di perusahaan dengan langkah-langkah sebagai berikut:
  - Berdasarkan Analisis deskriptif baik untuk karyawan muslim dan non muslim sesuai Tabel 4.5 dan Tabel 4.14, pertanyaan 10 (Tidak Terdapat kelompok atau group dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi suasana kerja anda) mendapat nilai terendah yaitu 3.30 untuk karyawan muslim dan 2.80 untuk karyawan non muslim, disimpulkan bahwa karyawan merasakan adanya kelompok-kelompok di perusahaan. Untuk mengatasi hal ini disarankan:
    - a. Untuk lebih mendorong adanya program rekreasi bersama antar manajemen, karyawan dan keluarganya, sehingga selain mempererat hubungan antar karyawan juga memberi kesejahteraan ekstra akan kebutuhan rekreasi karyawan sekaligus meningkatkan rewards tidak langsung.

- b. Lebih menggiatkan program olahraga antar karyawan yang melibatkan seluruh bagian baik administrasi maupun operasional. Kalau perlu ada pertandingan tahunan yang merebutkan piala bergilir atau program sejenis.
- c. Meningkatkan program yang bisa meningkatkan rasa kebersamaan karyawan .

## 2. Variabel Rewards

Sebagaimana hasil regresi ternyata variabel rewards merupakan komponen kepuasan kerja untuk karyawan non muslim. Berdasarkan Tabel 4.10, pertanyaan no 3 (Gaji yang anda terima telah sesuai dengan standar dan nilai pasar.) mendapat nilai terendah yaitu 2.50. Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan non muslim sangat tidak puas dengan gaji dan benefit yang diterima saat ini. Sedangkan untuk karyawan muslim berdasarkan Tabel 4.1 mereka lebih tidak puas pada pertanyaan no 5 ( Sistem gaji di perusahaan menurut anda sudah cukup adil dan transparan.) .mempunyai mean paling rendah yaitu 3.39. Untuk itu dapat disarankan hal-hal berikut:

- Disarankan untuk melakukan *benchmarking* di industri untuk meyakinkan bahwa standar di PT JAS Engineering sudah paling tidak sama dengan industri sejenis, juga perlu dilihat hal lain yang berhubungan dengan rewards ini,
- Kepuasan kerja akan rewards bukan hanya terletak pada besarnya *Take Home Pay* yang diterima karyawan, tetapi juga dengan transparansi, keadilan, sistem tunjangan yang jelas dan juga memberlakukan adanya tunjangan tambahan yang berdasarkan kinerja dan kontribusi karyawan dan lain sebagainya.
- Disarankan untuk mengkaji ulang program gaji dan benefit yang selama ini telah dijalankan oleh perusahaan.

## 3. Variabel Aturan Kerja:

Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan hal berikut:

- Dari Tabel 4.3 untuk karyawan muslim pertanyaan 4 (Saat anda lembur, anda merasa puas dengan upah dan tunjangan lembur yang diberikan ) mendapat nilai terendah yaitu 3.77. Hal ini menunjukkan perlunya perbaikan sistem lembur dan pembayaran uang lembur di perusahaan.
  - Dari Tabel 4.12 untuk karyawan non muslim, pertanyaan 10 (Manajemen memberlakukan jam kerja sesuai dengan kemampuan pegawai.) mendapat nilai terendah yaitu 3.59. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum cukup puas dengan aturan jam kerja dan merasa bekerja di luar kemampuan mereka Untuk itu disarankan menilai kembali kapabilitas dan kapasitas karyawan sesuai dengan beban pekerjaan. Bila perlu dikaji kemungkinan menambah karyawan baru untuk mengurangi beban kerja.
  - Untuk memperbaiki sistem pengaturan jam kerja saat ini disarankan solusi berikut:
    - a. Sistem shift yang lebih fleksibel mungkin bisa dicoba untuk diterapkan, misalnya sistem pola 12 jam kerja dalam satu shift dapat memberikan hari libur yang lebih banyak kepada karyawan sehingga dapat sebagai kompensasi atas kehidupan sosial yang terganggu dengan sistem shift yang berlaku saat ini.
    - b. Terobosan baru untuk karyawan non operasional dimana mereka tidak harus bekerja dengan pola senin jumat di kantor, tapi bisa bekerja dengan jam kerja yang lebih fleksibel yang dimungkinkan pada saat ini dengan kemajuan teknologi informasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi kejenuhan atas rutinitas pola kerja konvensional yang berlaku saat ini.
4. Untuk Variabel hubungan atasan bawahan:
- Dari Tabel 4.7 untuk karyawan muslim pertanyaan 9 (Atasan anda selalu berbuat adil terhadap bawahannya). mendapat nilai terendah yaitu 3.59. Hal ini menunjukkan masih ada sedikit ganjalan akan keadilan dalam hubungan antar atasan dan bawahan di PT JAS Engineering, disarankan untuk memperbanyak

training kepemimpinan bagi para manajer dan superintendent. Training ini juga merupakan bentuk rewards tidak langsung.

- Dari Tabel 4.16 untuk karyawan non muslim pertanyaan 10 (Perilaku Atasan anda dapat dijadikan suri teladan bagi anda dalam bekerja.) mendapat nilai terendah yaitu 3.09. Hal ini menunjukkan bahwa mereka kurang puas dengan perilaku atasan di perusahaan. Disarankan selain training kepemimpinan juga program pemahaman agama dan budi pekerti lebih diintensifkan di perusahaan.
  - Selain itu disarankan diberlakukannya sistem informasi terbuka dimana seluruh karyawan didorong untuk memberikan saran dan kontribusi secara langsung kepada manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan komunikasi atasan bawahan dan menimbulkan *sense of belonging* yang lebih tinggi bagi karyawan.
5. Berdasarkan butir pertanyaan yang berbaur religius seperti butir ke 7 pernyataan kepuasan kerja (Anda bekerja karena mengharap pahala dari Tuhan anda ) yang mendapat nilai 4.18 untuk karyawan muslim dan 3,43 untuk non muslim serta pertanyaan 8 (Anda lebih mengutamakan keikhlasan dalam bekerja di banding materi yang akan anda dapatkan.) yang sama-sama mendapat nilai terendah baik untuk muslim (3.95) maupun non muslim (3.14), manajemen juga disarankan untuk lebih meningkatkan suasana religius di Perusahaan dengan memberikan pembekalan yang lebih intensif mengenai pemahaman agama dan disesuaikan dengan agama yang mereka anut. Karena dengan pemahaman agama yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan PT. JAS Engineering..

### **5.3 Saran untuk penelitian lebih lanjut**

Penelitian ini terasa masih belum sempurna, terutama karena terbatasnya pengukuran mengenai tingkat religiusitas karyawan dan kepuasan kerja. Oleh karena itu peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya, baik mengenai variabel yang diteliti dalam

tesis ini maupun variabel lainnya seperti: kondisi lingkungan, kondisi penjenjangan karir, responsibilitas dan lain sebagainya.

Disamping itu, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa suasana kerja sebagai komponen utama kepuasan kerja diharapkan dapat diteliti lebih lanjut. Misalnya tentang pengelompokan karyawan berdasarkan daerah asal, departemen, suku, perusahaan sebelumnya, dan juga kiat apa yang perlu dilakukan manajemen untuk mengatasi pengelompokan karyawan di atas. Diharapkan penelitian tersebut dapat memperkaya dan memperdalam pengetahuan kita mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

Adonisi, Mandla, 2003, *The Relationship Between Corporate Entrepreneurship, Market Orientation, Organizational Flexibility, and Job Satisfaction*, University of Pretoria . South Africa

Al-Qarni, A, 2007. *La Tahzan (Jangan Bersedih)*. Qisthi Press Jakarta

As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty .

Az -Zabidi, 2002. *Ringkasan Shahih Al - Bukhari*, Cetakan VIII, Bandung , Mizan Khazanah Ilmu.,

Bhattathiri, M. P,2008, *Bhugavad Gita and Management*, [www.hinduismnet.com](http://www.hinduismnet.com)

Cascio, 2003. *Managing Human Resource: Productivity, Quality, of Work Life, Profit. 6 Ed.* McGraw-Hill Irwin. USA

Chimanikire, P. et al., 2007, *Factors affecting job satisfaction among academic professionals in tertiary institutions in Zimbabwe* . African Journal of Business Management vol. 1(6) pp. 166-175. <http://www.academicjournals.org/jmpr>

Chusmir, Leonard H dan Kosberg, Christine S, 1988,, *Religion and Attitudes towards Work: A New Look at an Old Question*, Journal of Organizational Behaviour Vol 9

Delfgaauw, Josse, 2006. *The Effect of Job Satisfaction on Job Search: Not Just Whether, But Also Where*. Tinbergen Institute, Erasmus University Rotterdamy. Netherland.

Field,A.P. 2005, *Factor Analysis on SPSS*. [www.sagepub.co.uk](http://www.sagepub.co.uk)

Flatau, Paul, 2001. *Hicks's The Theory Of Wages: Its Place in the History of Neoclassical Distribution Theory*. Murdoch University, Australia . [www.hetsa.fec.anu.edu.au](http://www.hetsa.fec.anu.edu.au)

Fournier, Deacon K A,2004,, *The Gospel of Work* , [www.catholic.org](http://www.catholic.org)

Freund, John E. 1979, *Modern Elementary Statistics 5<sup>th</sup> Edition*, Prentice Hall India, New Delhi.

Gagne, Marylane dan Edwards L. Deci, 2005, *Self-determination theory and work motivation*. Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav. 26, 331–362 (2005) Published online in Wiley InterScience ([www.interscience.wiley.com](http://www.interscience.wiley.com)).

Ghani, Hamza Abdul et al, 1999, *Factors Influencing Job Satisfaction Among Primary Health Care (PHC) Physicians in Riyadh , Saudi Arabia* . Department of Family and Community Medicine (34), College of Medicine, King Saud University, P.O. Box 2925, Riyadh 11461, Saudi Arabia .

Gujarati, Damodar, N, 2003, *Basic Econometrics 4th Edition*, Singapore, Mc Graw Hill.

Ibrahim, 2006. *Manajemen Syariah, Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer (Al Idaroh Fi Al Islam)*. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.

Indarto, 2006. *Sistim Penggajian, Insentif Pegawai Negeri Sipil, dan Reformasi Birokrasi*. Lembaga Penelitian dan Pemberdayaan Masyarakat ITB dan Departemen Keuangan Republik Indonesia, Badan Analisa Fiskal, Jakarta.

Istijanto, 2005, *Riset Sumber Daya Manusia, cara praktis mendeteksi kerja karyawan*. Jakarta, Gramedia.

Kwong, Jenitta M, 2006, *The 2005 Manna Alumni Study: Correlations between Faith and Job Satisfaction* , Manna Christian Fellowship.  
[www.princeton.edu/manna/Internship/Jenitta.pdf](http://www.princeton.edu/manna/Internship/Jenitta.pdf)

Jusmaliani, 2005; *Mencari Solusi Tingkat Upah Islami*, dalam Masyhuri (ed.), *Teori Ekonomi dalam Islam*, Kreasi Wacana.

Levin, Richard dan David S. Rubin. 1998. *Statistics for Management, Seventh edition*. New jersey, USA . Prentice-Hall International Inc.

Mankiew, 2001, *Principles of Economics 2nd Edition*. Harcourt College Publishers. USA ,Harvard University .

Milkovich, 2001, *Compensation, 4<sup>th</sup> Edition*. USA , MC Graw Hill.

Murray Richard A., 1999. *Job Satisfaction of Professional and Paraprofessional Library Staff at the University of North Carolina at Chapel Hill* . University of North Carolina . USA .



Nachrowi, et al., 2006, *Pendekatan Populer dan Praktis Ekonometrika Untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan*. Jakarta, Lembaga Penerbit FE UI.

Nasution, Khairul A, 2004, *Ar-Rivai, Tafsir Manajemen Bisnis, Seri Detak Asma'ul Husna*, Jakarta, Yayasan Amin

Nasution, Usman, 2007. *Proses Penelitian Kuantitatif*. Jakarta, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Nazier, 1999M/1420H, *Metode Penelitian*. Cetakan Keempat. Indonesia , Jakarta , Ghalia Indonesia .

Nugroho, 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta, Andi Press.

Nurgiyanto, et al. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta, Gramedia.

Payutto, Ven P.A, (1994), *Buddhist Economist: A Middle Way for Market Place*, Buddhadhamma Foundation [www.buddhanet.net](http://www.buddhanet.net)

Poropat, Arthur dan JohnKellet,(2008) *Buddhism and TQM: An alternative explanation of Japan's adoption of Total Quality Management* Griffith University Australia [www.98griffith.edu.au](http://www.98griffith.edu.au)

Qardhawi. 2004 M/1425 H, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Jakarta , Robbani Press.

Reamonn, Lydon dan Arnaud Chevalier. May 2002 *Estimates of the Effect of Wages on Job Satisfaction*. Centre for Economic Performance. London School of Economics and Political Science. Houghton Street. London WC2A 2AE

Redha, Hadi Mukhtar, 2005, *The Degree of Religiosity & its Relationship to Job Satisfaction of The Social Workers in Kuwait Soceity*, Kuwait University [www.britisoc.co.uk/user\\_doc/ridha/pdf](http://www.britisoc.co.uk/user_doc/ridha/pdf)

Robert, Tracey E, et al, (2006), *Relationships Between Adult Workers' Spiritual Well-Being and Job Satisfaction: A Preliminary Study*, Falls Church:. Vol. 50, [www.proquest.umi.com](http://www.proquest.umi.com)

Roberts, Roshan L, 2005, *The Relationship Between Rewards, Recognition, and Motivation at an Insurance Company in the Western Cape*, University of the Western Cape South Africa

Rochaety, Ety, et al. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Jakarta, Mitra Wacana Media.

Samsudin, 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung .

Sekaran, Uma, 2006, *Research Methods For Business, metodologi penelitian untuk bisnis*. Jilid I.dan II, Jakarta, Salemba Empat & Wiley and Sons.

Vieira, Cabral José A. et al 2001. *Wages and Job Satisfaction in Portugal* . University of the Azores Department of Economics and Management

Sumber Lain :

Al Qur'an Digital, Versi 2.0 .Software, Freeware Hak Cipta hanya milik Allah.

Nasution, 2006, *Buku Pedoman Mahasiswa, program studi timur tengah dan Islam program pascasarjana*. Jakarta, Universitas Indonesia .

Pandu, 2006. *Peraturan Perundang-undangan Upah & Pesangon*. Indonesia Legal Center Publishing. Jakarta.

Payaman, 2005. *Reformasi Sistem Pengupahan Nasional*. Informasi Hukum Vol.5 Tahun 2004. [www.nakertrans.go.id](http://www.nakertrans.go.id)

Poerwandi 2006. *Materi Tarbiyah, untuk kalangan sendiri*. Software. Jakarta

Usman, Hardius, 2006. *Modul Kuliah Ekonometrika, Program Studi Timur Tengah dan Islam Universitas Indonesia*. Jakarta.

## Lampiran 1: Demografi Responden

w\_krj

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	84	59.6	59.6	59.6
	2	34	24.1	24.1	83.7
	3	23	16.3	16.3	100.0
	Total	141	100.0	100.0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	5.7	5.7	5.7
	2	24	17.0	17.0	22.7
	3	52	36.9	36.9	59.6
	4	27	19.1	19.1	78.7
	5	30	21.3	21.3	100.0
	Total	141	100.0	100.0	

jan\_kel

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	132	93.6	93.6	93.6
	2	9	6.4	6.4	100.0
	Total	141	100.0	100.0	

ms\_kor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	29	20.6	20.6	20.6
	2	28	19.9	19.9	40.4
	3	33	23.4	23.4	63.8
	4	49	34.8	34.8	98.6
	5	2	1.4	1.4	100.0
	Total	141	100.0	100.0	

**jbtn**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	122	86.5	86.5	86.5
2	12	8.5	8.5	95.0
3	1	.7	.7	95.7
4	6	4.3	4.3	100.0
Total	141	100.0	100.0	

**pnddkn**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	75	53.2	53.2	53.2
2	47	33.3	33.3	86.5
3	19	13.5	13.5	100.0
Total	141	100.0	100.0	

**jm\_krj**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.7	.7	.7
2	57	40.4	40.4	41.1
3	83	58.9	58.9	100.0
Total	141	100.0	100.0	

**pl\_krj**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	11.3	11.3	11.3
2	109	77.3	77.3	88.7
3	16	11.3	11.3	100.0
Total	141	100.0	100.0	

**thp**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	2.8	2.8	2.8
2	27	19.1	19.1	22.0
3	46	32.6	32.6	54.6
4	39	27.7	27.7	82.3
5	25	17.7	17.7	100.0
Total	141	100.0	100.0	

agama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	97	68.8	68.8	68.8
	2	15	10.6	10.6	79.4
	3	29	20.6	20.6	100.0
	Total	141	100.0	100.0	



## Lampiran 2: Uji Validitas

Anti-image Matrices

	uph_1	uph_2	uph_3	uph_4	uph_5	uph_6	uph_7	uph_8	uph_9	
Anti-image Covarian	uph_1	.508	-.015	-.142	-.064	-.038	-.068	.150	-.209	-.126
	uph_2	-.015	.378	-.184	.066	-.051	.172	.060	-.117	-.174
	uph_3	-.142	-.184	.522	-.237	.032	-.016	-.155	.151	.100
	uph_4	-.064	.066	-.237	.630	-.108	-.072	.077	-.130	-.017
	uph_5	-.038	-.051	.032	-.108	.519	.190	-.097	.095	-.183
	uph_6	-.068	.172	-.016	-.072	.190	.661	-.056	.071	-.075
	uph_7	.150	.060	-.155	.077	-.097	-.055	.553	-.287	-.116
	uph_8	-.209	-.117	.151	-.130	.095	.071	-.287	.409	.104
	uph_9	-.126	-.174	.100	-.017	-.183	-.075	-.116	.104	.480 <sup>a</sup>
Anti-image Correlatic	uph_1	.708 <sup>a</sup>	-.035	-.275	-.113	-.074	-.117	.284	-.458	-.256
	uph_2	-.035	.726 <sup>a</sup>	-.413	.134	-.115	.345	.131	-.297	-.407
	uph_3	-.275	-.413	.584 <sup>a</sup>	-.413	.061	-.028	-.289	.327	.200
	uph_4	-.113	.134	-.413	.692 <sup>a</sup>	-.190	-.111	.130	-.256	-.030
	uph_5	-.074	-.115	.061	-.190	.741 <sup>a</sup>	.325	-.182	.206	-.368
	uph_6	-.117	.345	-.028	-.111	.325	.657 <sup>a</sup>	-.091	.137	-.133
	uph_7	.284	.131	-.289	.130	-.182	-.091	.513 <sup>a</sup>	-.603	-.225
	uph_8	-.458	-.297	.327	-.256	.206	.137	-.603	.498 <sup>a</sup>	.235
	uph_9	-.256	-.407	.200	-.030	-.368	-.133	-.225	.235	.670 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Anti-image Matrices

	uph_1	uph_2	uph_3	uph_4	uph_5	uph_6	uph_7	uph_9	
Anti-image Covarian	uph_1	.643	-.104	-.091	-.177	.014	-.040	.008	-.098
	uph_2	-.104	.415	-.172	.033	-.027	.216	-.038	-.167
	uph_3	-.091	-.172	.584	-.226	-.004	-.049	-.087	.073
	uph_4	-.177	.033	-.226	.674	-.088	-.054	-.024	.019
	uph_5	.014	-.027	-.004	-.088	.542	.185	-.051	-.229
	uph_6	-.040	.216	-.049	-.054	.185	.674	-.008	-.101
	uph_7	.008	-.038	-.087	-.024	-.051	-.008	.668	-.071
	uph_9	-.098	-.167	.073	.019	-.229	-.101	-.071	.508
Anti-image Correlati	uph_1	.840 <sup>a</sup>	-.202	-.149	-.269	.023	-.061	.011	-.172
	uph_2	-.202	.749 <sup>a</sup>	-.350	.063	-.058	.408	-.064	-.364
	uph_3	-.149	-.350	.736 <sup>a</sup>	-.361	-.007	-.077	-.122	.134
	uph_4	-.269	.063	-.361	.731 <sup>a</sup>	-.145	-.080	-.031	.032
	uph_5	.023	-.058	-.007	-.145	.770 <sup>a</sup>	.306	-.074	-.437
	uph_6	-.061	.408	-.077	-.080	.306	.631 <sup>a</sup>	-.010	-.172
	uph_7	.011	-.064	-.122	-.031	-.074	-.010	.911 <sup>a</sup>	-.107
	uph_9	-.172	-.364	.134	.032	-.437	-.172	-.107	.718 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.462
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	105.442
	df	45
	Sig.	.000

### Anti-Image Matrices

	pk_jk_1	pk_jk_2	pk_jk_3	pk_jk_4	pk_jk_5	pk_jk_6	pk_jk_7	pk_jk_8	pk_jk_9	pk_jk_10	
Anti-image Covaria	pk_jk_1	.364	-.218	.047	.018	.121	-.027	.099	-.105	.096	-.121
	pk_jk_2	-.218	.322	-.125	-.052	-.031	.153	-.157	.118	-.071	.006
	pk_jk_3	.047	-.125	.518	-.075	-.024	-.185	-.103	.077	-.122	-.096
	pk_jk_4	.018	-.052	-.075	.472	.198	.015	-.019	-.193	.233	.016
	pk_jk_5	.121	-.031	-.024	.198	.377	.056	-.157	-.070	.221	-.167
	pk_jk_6	-.027	.153	-.185	.015	.056	.647	-.085	-.052	.034	-.077
	pk_jk_7	.099	-.157	-.103	-.019	-.157	-.085	.448	-.063	-.069	.107
	pk_jk_8	-.105	.118	.077	-.193	-.070	-.052	-.063	.271	-.193	-.120
	pk_jk_9	.096	-.071	-.122	.233	.221	.034	-.069	-.193	.461	-.014
	pk_jk_10	-.121	.006	-.098	.016	-.167	-.077	.107	-.120	-.014	.396
Anti-image Correlai	pk_jk_1	.453 <sup>a</sup>	-.636	.109	.044	.327	-.055	.245	-.335	.235	-.320
	pk_jk_2	-.636	.403 <sup>a</sup>	-.306	-.133	-.088	.335	-.414	.398	-.185	.017
	pk_jk_3	.109	-.306	.606 <sup>a</sup>	-.151	-.054	-.320	-.213	.206	-.249	-.216
	pk_jk_4	.044	-.133	-.151	.421 <sup>a</sup>	.469	.027	-.042	-.540	.499	.038
	pk_jk_5	.327	-.088	-.054	.469	.355 <sup>a</sup>	.113	-.382	-.219	.531	-.431
	pk_jk_6	-.055	.335	-.320	.027	.113	.811 <sup>a</sup>	-.157	-.124	.062	-.151
	pk_jk_7	.245	-.414	-.213	-.042	-.382	-.157	.549 <sup>b</sup>	-.181	-.152	.253
	pk_jk_8	-.335	.398	.206	-.540	-.219	-.124	-.161	.482 <sup>a</sup>	-.546	-.365
	pk_jk_9	.235	-.185	-.249	.499	.531	.062	-.152	-.546	.278 <sup>a</sup>	-.034
	pk_jk_10	-.320	.017	-.216	.038	-.431	-.151	.253	-.365	-.034	.592 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

## Factor Analysis

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.526
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	87.345
	df	36
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

	pk_jk_1	pk_jk_2	pk_jk_3	pk_jk_4	pk_jk_5	pk_jk_6	pk_jk_7	pk_jk_8	pk_jk_10	
Anti-image Covariance	pk_jk_1	.385	-.222	.082	-.043	.110	-.036	.123	-.088	-.126
	pk_jk_2	-.222	.333	-.159	-.022	.005	.164	-.176	.130	.004
	pk_jk_3	.082	-.159	.552	-.019	.052	-.169	-.132	.040	-.109
	pk_jk_4	-.043	-.022	-.019	.629	.160	-.003	.021	-.182	.031
	pk_jk_5	.110	.005	.052	.160	.525	.055	-.177	.045	-.223
	pk_jk_6	-.036	.164	-.189	-.003	.055	.649	-.082	-.054	-.076
	pk_jk_7	.123	-.176	-.132	.021	-.177	-.082	.459	-.134	.107
	pk_jk_8	-.088	.130	.040	-.182	.045	-.054	-.134	.386	-.179
	pk_jk_10	-.126	.004	-.109	.031	-.223	-.076	.107	-.179	.397
Anti-image Correlation	pk_jk_1	.489 <sup>a</sup>	-.620 <sup>a</sup>	.178	-.087	.246	-.072	.293	-.254	-.321
	pk_jk_2	-.620 <sup>a</sup>	.401 <sup>a</sup>	-.370	-.048	.012	.353	-.455	.361	.010
	pk_jk_3	.178	-.370	.593 <sup>a</sup>	-.032	.096	-.315	-.262	.086	-.232
	pk_jk_4	-.087	-.048	-.032	.717 <sup>a</sup>	.276	-.005	.039	-.369	.063
	pk_jk_5	.246	.012	.096	.279	.484 <sup>a</sup>	.094	-.360	.101	-.488
	pk_jk_6	-.072	.353	-.315	-.005	.094	.601 <sup>a</sup>	-.150	-.108	-.150
	pk_jk_7	.293	-.455	-.262	.039	-.360	-.150	.487 <sup>a</sup>	-.319	.251
	pk_jk_8	-.254	.361	.086	-.369	.101	-.108	-.319	.573 <sup>a</sup>	-.459
	pk_jk_10	-.321	.010	-.232	.063	-.488	-.150	.251	-.459	.539 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.543
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	60.494
	df	28
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

	pk_jk_1	pk_jk_3	pk_jk_4	pk_jk_5	pk_jk_6	pk_jk_7	pk_jk_8	pk_jk_10	
Anti-image Covariance	pk_jk_1	.626	-.045	-.093	.185	.136	.009	-.021	-.200
	pk_jk_3	-.045	.640	-.034	.063	-.146	-.317	.135	-.124
	pk_jk_4	-.093	-.034	.630	.160	.009	.012	-.200	.032
	pk_jk_5	.185	.063	.160	.525	.060	-.219	.050	-.223
	pk_jk_6	.136	-.146	.009	.060	.741	.009	-.155	-.089
	pk_jk_7	.009	-.317	.012	-.219	.009	.579	-.094	.137
	pk_jk_8	-.021	.135	-.200	.050	-.155	-.094	.444	-.208
	pk_jk_10	-.200	-.124	.032	-.223	-.089	.137	-.208	.397
Anti-image Correlation	pk_jk_1	.620 <sup>a</sup>	-.071	-.148	.323	.200	.015	-.040	-.401
	pk_jk_3	-.071	.445 <sup>a</sup>	-.053	.108	-.213	-.521	.253	-.245
	pk_jk_4	-.148	-.053	.700 <sup>a</sup>	.279	.013	.020	-.377	.064
	pk_jk_5	.323	.108	.279	.450 <sup>a</sup>	.096	-.398	.103	-.488
	pk_jk_6	.200	-.213	.013	.096	.657 <sup>a</sup>	.013	-.270	-.164
	pk_jk_7	.015	-.521	.020	-.398	.013	.465 <sup>a</sup>	-.186	.267
	pk_jk_8	-.040	.253	-.377	.103	-.270	-.186	.603 <sup>a</sup>	-.496
	pk_jk_10	-.401	-.245	.064	-.488	-.164	-.267	-.496	.492 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)



**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.579
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	49.737
	df	21
	Sig.	.000

**Anti-Image Matrices**

	pk_jk_1	pk_jk_4	pk_jk_5	pk_jk_6	pk_jk_7	pk_jk_8	pk_jk_10
Anti-image Covariance							
pk_jk_1	.629	-.096	.193	.133	-.018	-.013	-.223
pk_jk_4	-.096	.632	.166	.001	-.007	-.206	.027
pk_jk_5	.193	.166	.632	.079	-.262	.040	-.227
pk_jk_6	.133	.001	.079	.777	-.092	-.139	-.131
pk_jk_7	-.018	-.007	-.262	-.092	.794	-.040	.111
pk_jk_8	-.013	-.206	.040	-.139	-.040	.474	-.207
pk_jk_10	-.223	.027	-.227	-.131	.111	-.207	.422
Anti-image Correlation							
pk_jk_1	.602 <sup>a</sup>	-.153	.333	.190	-.025	-.023	-.433
pk_jk_4	-.153	.699 <sup>a</sup>	.287	.002	-.009	-.377	.052
pk_jk_5	.333	.287	.437 <sup>a</sup>	.123	-.403	.079	-.479
pk_jk_6	.190	.002	.123	.653 <sup>a</sup>	-.117	-.229	-.228
pk_jk_7	-.025	-.009	-.403	-.117	.513 <sup>a</sup>	-.066	.192
pk_jk_8	-.023	-.377	.079	-.229	-.066	.675 <sup>a</sup>	-.462
pk_jk_10	-.433	.052	-.479	-.228	.192	-.462	.511 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.636
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	33.845
	df	15
	Sig.	.004

**Anti-image Matrices**

		pk_jk_1	pk_jk_4	pk_jk_6	pk_jk_7	pk_jk_8	pk_jk_10
Anti-image Covariance	pk_jk_1	.707	-.192	.119	.103	-.031	-.205
	pk_jk_4	-.192	.689	-.026	.098	-.240	.138
	pk_jk_6	.119	-.026	.788	-.064	-.148	-.128
	pk_jk_7	.103	.098	-.064	.947	-.025	.000
	pk_jk_8	-.031	-.240	-.148	-.025	.477	-.248
	pk_jk_10	-.205	.138	-.128	.000	-.248	.548
Anti-image Correlation	pk_jk_1	.671 <sup>a</sup>	-.275	.159	.126	-.053	-.330
	pk_jk_4	-.275	.576 <sup>a</sup>	-.035	.121	-.418	.225
	pk_jk_6	.159	-.035	.713 <sup>a</sup>	-.074	-.241	-.194
	pk_jk_7	.126	.121	-.074	.629 <sup>a</sup>	-.037	-.001
	pk_jk_8	-.053	-.418	-.241	-.037	.647 <sup>a</sup>	-.485
	pk_jk_10	-.330	.225	-.194	-.001	-.485	.611 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.527
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	168.453
	df	45
	Sig.	.000

**Anti-image Matrices**

	kp_hrk_1	kp_hrk_2	kp_hrk_3	kp_hrk_4	kp_hrk_5	kp_hrk_6	kp_hrk_7	kp_hrk_8	kp_hrk_9	kp_hrk10	
Anti-image Covari:	kp_hrk_1	.108	-.086	-.007	.034	.059	-.023	-.011	.001	.020	-.007
	kp_hrk_2	-.086	.099	-.045	-.041	-.055	.030	.048	.016	-.041	-.023
	kp_hrk_3	-.007	-.045	.309	-.154	.068	-.125	.017	-.126	-.044	.116
	kp_hrk_4	.034	-.041	-.154	.425	.068	.048	-.193	.095	.157	-.074
	kp_hrk_5	.059	-.055	.068	.068	.359	-.202	-.154	-.104	.168	.108
	kp_hrk_6	-.023	.030	-.125	.048	-.202	.652	.083	.083	-.180	-.109
	kp_hrk_7	-.011	.048	.017	-.193	-.154	.083	.668	.055	-.186	-.092
	kp_hrk_8	.001	.016	-.126	.095	-.104	.083	.055	.170	.033	-.136
	kp_hrk_9	.020	-.041	-.044	.157	.168	-.180	-.186	.033	.348	.040
	kp_hrk10	-.007	-.023	-.116	-.074	.108	-.109	-.092	-.136	.040	.153
Anti-image Correl:	kp_hrk_1	.706 <sup>a</sup>	-.839	-.039	.160	.302	-.086	-.042	.010	-.102	-.058
	kp_hrk_2	-.839	.664 <sup>a</sup>	-.259	-.200	-.290	.117	.186	.120	-.220	-.189
	kp_hrk_3	-.039	-.259	.589 <sup>a</sup>	-.424	.203	-.278	.038	-.550	-.136	.536
	kp_hrk_4	.160	-.200	-.424	.525 <sup>a</sup>	.174	.091	-.362	.353	.409	-.290
	kp_hrk_5	.302	-.290	.203	.174	.459 <sup>a</sup>	-.417	-.315	-.420	.475	.461
	kp_hrk_6	-.086	.117	-.278	.091	-.417	.322 <sup>a</sup>	.125	.250	-.378	-.345
	kp_hrk_7	-.042	.186	.038	-.362	-.315	.125	.202 <sup>a</sup>	.164	-.387	-.286
	kp_hrk_8	.010	.120	-.550	.353	-.420	.250	.164	.409 <sup>a</sup>	.135	-.841
	kp_hrk_9	.102	-.220	-.136	.409	.475	-.378	-.387	.135	.533 <sup>a</sup>	.173
	kp_hrk10	-.058	-.189	.536	-.290	.461	-.345	-.288	-.841	.173	.431 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

## Factor Analysis

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.553
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	160.545
	df	36
	Sig.	.000

### Anti-image Matrices

	kp_hrk_1	kp_hrk_2	kp_hrk_3	kp_hrk_4	kp_hrk_5	kp_hrk_6	kp_hrk_8	kp_hrk_9	kp_hrk10
Anti-image Covar kp_hrk_1	.108	-.089	-.007	.036	.063	-.022	.002	.019	-.010
kp_hrk_2	-.089	.102	-.048	-.032	-.050	.025	.012	-.033	-.019
kp_hrk_3	-.007	-.048	.309	-.171	.080	-.129	-.131	-.047	.130
kp_hrk_4	.036	-.032	-.171	.489	.030	.084	.131	.140	-.126
kp_hrk_5	.063	-.050	.080	.030	.399	-.206	-.104	.163	.105
kp_hrk_6	-.022	.025	-.129	.084	-.206	.663	.080	-.187	-.108
kp_hrk_8	.002	.012	-.131	.131	-.104	.080	.175	.058	-.144
kp_hrk_9	.019	-.033	-.047	.140	.163	-.187	.058	.409	.018
kp_hrk10	-.010	-.019	.130	-.126	.105	-.108	-.144	.018	.166
Anti-image Correl kp_hrk_1	.702 <sup>a</sup>	-.847	-.038	.155	.305	-.081	.017	.093	-.073
kp_hrk_2	-.847	.685 <sup>a</sup>	-.271	-.144	-.249	.096	.092	-.164	-.143
kp_hrk_3	-.038	-.271	.565 <sup>a</sup>	-.440	.227	-.285	-.565	-.131	.572
kp_hrk_4	.155	-.144	-.440	.516 <sup>a</sup>	.067	.147	.449	.313	-.442
kp_hrk_5	.305	-.249	.227	.067	.529 <sup>a</sup>	-.401	-.393	.403	.407
kp_hrk_6	-.081	.096	-.285	.147	-.401	.341 <sup>a</sup>	.235	-.360	-.326
kp_hrk_8	.017	.092	-.565	.449	-.393	.235	.399 <sup>a</sup>	.218	-.840
kp_hrk_9	.093	-.164	-.131	.313	.403	-.360	.218	.649 <sup>a</sup>	.069
kp_hrk10	-.073	-.143	.572	-.442	.407	-.326	-.840	.069	.433 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.587
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	152.181
	df	28
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

	kp_hrk_1	kp_hrk_2	kp_hrk_3	kp_hrk_4	kp_hrk_5	kp_hrk_8	kp_hrk_9	kp_hrk10
Anti-image Covariance								
kp_hrk_1	.108	-.089	-.012	.039	.068	.005	.015	-.015
kp_hrk_2	-.089	.103	-.048	-.037	-.051	.010	-.031	-.017
kp_hrk_3	-.012	-.048	.337	-.172	.051	-.133	-.104	.132
kp_hrk_4	.039	-.037	-.172	.500	.068	.131	.192	-.129
kp_hrk_5	.068	-.051	.051	.068	.475	-.100	.143	.095
kp_hrk_8	.005	.010	-.133	.131	-.100	.185	.098	-.154
kp_hrk_9	.015	-.031	-.104	.192	.143	.098	.470	-.016
kp_hrk10	-.015	-.017	.132	-.129	.095	-.154	-.016	.186
Anti-image Correlatio								
kp_hrk_1	.698 <sup>a</sup>	-.846	-.064	.169	.298	.038	.068	-.105
kp_hrk_2	-.846	.690 <sup>a</sup>	-.256	-.161	-.231	.072	-.139	-.119
kp_hrk_3	-.064	-.256	.594 <sup>a</sup>	-.420	.129	-.534	-.261	.529
kp_hrk_4	.169	-.161	-.420	.512 <sup>a</sup>	.139	.431	.396	-.422
kp_hrk_5	.298	-.231	.129	.139	.665 <sup>a</sup>	-.336	.303	.320
kp_hrk_8	.038	.072	-.534	.431	-.336	.415 <sup>a</sup>	.334	-.831
kp_hrk_9	.068	-.139	-.261	.396	.303	.334	.636 <sup>a</sup>	-.055
kp_hrk10	-.105	-.119	.529	-.422	.320	-.831	-.055	.477 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.587
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	152.181
	df	28
	Sig.	.000

**Anti-image Matrices**

	kp_hrk 1	kp_hrk 2	kp_hrk 3	kp_hrk 4	kp_hrk 5	kp_hrk 8	kp_hrk 9	kp_hrk10	
Anti-image Covari	kp_hrk_	.108	-.089	-.012	.039	.068	.005	.015	-.015
	kp_hrk_	-.089	.103	-.048	-.037	-.051	.010	-.031	-.017
	kp_hrk_	-.012	-.048	.337	-.172	.051	-.133	-.104	.132
	kp_hrk_	.039	-.037	-.172	.500	.068	.131	.192	-.129
	kp_hrk_	.068	-.051	.051	.068	.475	-.100	.143	.095
	kp_hrk_	.005	.010	-.133	.131	-.100	.185	.098	-.154
	kp_hrk_	.015	-.031	-.104	.192	.143	.098	.470	-.016
	kp_hrk1	-.015	-.017	.132	-.129	.095	-.154	-.016	.186
Anti-image Correli	kp_hrk_	.698 <sup>a</sup>	-.846	-.064	.169	.298	.038	.068	-.105
	kp_hrk_	-.846	.690 <sup>a</sup>	-.256	-.161	-.231	.072	-.139	-.119
	kp_hrk_	-.064	-.256	.594 <sup>a</sup>	-.420	.129	-.534	-.261	.529
	kp_hrk_	.169	-.161	-.420	.512 <sup>a</sup>	.139	.431	.396	-.422
	kp_hrk_	.298	-.231	.129	.139	.665 <sup>a</sup>	-.336	.303	.320
	kp_hrk_	.038	.072	-.534	.431	-.336	.415 <sup>a</sup>	.334	-.831
	kp_hrk_	.068	-.139	-.261	.396	.303	.334	.636 <sup>a</sup>	-.055
	kp_hrk1	-.105	-.119	.529	-.422	.320	-.831	-.055	.477 <sup>a</sup>

<sup>a</sup>. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.688
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	110.639
	df	21
	Sig.	.000

### Anti-image Matrices

	kp_hrk_1	kp_hrk_2	kp_hrk_3	kp_hrk_4	kp_hrk_5	kp_hrk_9	kp_hrk10	
Anti-image Covariance	kp_hrk_1	.109	-.090	-.012	.044	.080	.014	-.034
	kp_hrk_2	-.090	.104	-.057	-.054	-.052	-.041	-.027
	kp_hrk_3	-.012	-.057	.471	-.134	-.032	-.052	.096
	kp_hrk_4	.044	-.054	-.134	.614	.192	.169	-.077
	kp_hrk_5	.080	-.052	-.032	.192	.536	.249	.044
	kp_hrk_9	.014	-.041	-.052	.169	.249	.529	.240
	kp_hrk10	-.034	-.027	.096	-.077	.044	.240	.602
Anti-image Correlation	kp_hrk_1	.687 <sup>a</sup>	-.851	-.052	.170	.330	.059	-.133
	kp_hrk_2	-.851	.680 <sup>a</sup>	-.258	-.213	-.220	-.174	-.107
	kp_hrk_3	-.052	-.258	.878 <sup>a</sup>	-.249	-.064	-.104	.180
	kp_hrk_4	.170	-.213	-.249	.695 <sup>a</sup>	.334	.297	-.126
	kp_hrk_5	.330	-.220	-.064	.334	.645 <sup>a</sup>	.467	.077
	kp_hrk_9	.059	-.174	-.104	.297	.467	.513 <sup>a</sup>	.425
	kp_hrk10	-.133	-.107	.180	-.126	.077	.425	.680 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.619
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	208.623
	df	55
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

	sp_hab1	sp_hab2	sp_hab3	sp_hab4	sp_hab5	sp_hab6	sp_hab7	sp_hab8	sp_hab9	sp_hab10	sp_hab11
Anti-image Cov sp_hab1	.122	-.114	-.054	-.091	-.064	-.085	.103	.040	.061	-.040	-.109
sp_hab2	-.114	.229	.060	.066	.027	.026	-.112	-.046	-.093	.099	.050
sp_hab3	-.054	.060	.508	.222	.034	.091	-.121	-.149	-.047	.073	.003
sp_hab4	-.091	.066	.222	.606	.115	.165	-.177	-.100	-.114	.078	.102
sp_hab5	-.064	.027	.034	.115	.290	.070	-.095	-.012	-.112	-.025	.099
sp_hab6	-.085	.026	.091	.165	.070	.279	-.112	-.140	-.022	-.008	.113
sp_hab7	.103	-.112	-.121	-.177	-.095	-.112	.192	.028	.081	-.070	-.083
sp_hab8	.040	-.046	-.149	-.100	-.012	-.140	.028	.264	.003	-.049	-.041
sp_hab9	.061	-.093	-.047	-.114	-.112	-.022	.081	.003	.177	-.095	-.059
sp_hab10	-.040	.099	.073	.078	-.025	-.008	-.070	-.049	-.095	.154	-.012
sp_hab11	-.109	.050	.003	.102	.099	.113	-.063	-.041	-.059	-.012	.175
Anti-image Con sp_hab1	.480 <sup>a</sup>	-.679	-.216	-.334	-.339	-.465	.669	.222	.414	-.291	-.743
sp_hab2	-.679	.603 <sup>a</sup>	.177	.176	.105	.103	-.535	-.185	-.465	.525	.248
sp_hab3	-.216	.177	.661 <sup>a</sup>	.400	.088	.243	-.385	-.407	-.158	.260	.009
sp_hab4	-.334	.176	.400	.094 <sup>a</sup>	.275	.402	-.518	-.251	-.347	.253	.314
sp_hab5	-.339	.105	.088	.275	.724 <sup>a</sup>	.246	-.401	-.043	-.494	-.117	.441
sp_hab6	-.465	.103	.243	.402	.246	.614 <sup>a</sup>	-.482	-.516	-.099	-.040	.512
sp_hab7	.669	-.535	-.385	-.518	-.401	-.482	.524 <sup>a</sup>	.123	.440	-.406	-.455
sp_hab8	.222	-.185	-.407	-.251	-.043	-.516	.123	.811 <sup>a</sup>	.013	-.244	-.191
sp_hab9	.414	-.465	-.158	-.347	-.494	-.099	.440	.013	.670 <sup>a</sup>	-.573	-.335
sp_hab10	-.291	.525	.260	.253	-.117	-.040	-.406	-.244	-.573	.743 <sup>a</sup>	-.074
sp_hab11	-.743	.248	.009	.314	.441	.512	-.455	-.191	-.335	-.074	.594 <sup>a</sup>

<sup>a</sup>Measures of Sampling Adequacy(MSA)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.715
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	199.036
	df	45
	Sig.	.000

**Anti-Image Matrices**

	sp_hab1	sp_hab2	sp_hab3	sp_hab5	sp_hab6	sp_hab7	sp_hab8	sp_hab9	sp_hab10	sp_hab11	
Anti-image Covaria	sp_hab1	.138	-.121	-.028	-.057	-.082	.117	.030	.056	-.034	-.117
	sp_hab2	-.121	.236	.045	.016	.010	-.131	-.038	-.095	.099	.044
	sp_hab3	-.028	.045	.605	-.011	.044	-.091	-.143	-.008	.057	-.046
	sp_hab5	-.057	.016	-.011	.314	.050	-.090	.008	-.111	-.046	.096
	sp_hab6	-.082	.010	.044	.050	.333	-.103	-.144	.012	-.038	.113
	sp_hab7	.117	-.131	-.091	-.090	-.103	.263	-.002	.074	-.069	-.081
	sp_hab8	.030	-.038	-.143	.008	-.144	-.002	.282	-.019	-.042	-.029
	sp_hab9	.056	-.095	-.008	-.111	.012	.074	-.019	.201	-.097	-.050
	sp_hab10	-.034	.099	.057	-.046	-.038	-.069	-.042	-.097	.165	-.030
	sp_hab11	-.117	.044	-.046	.096	.113	-.081	-.029	-.050	-.030	.195
Anti-image Correla	sp_hab1	.543 <sup>a</sup>	-.669	-.096	-.273	-.383	.616	.151	.337	-.226	-.713
	sp_hab2	-.669	.632 <sup>a</sup>	.118	.050	.036	-.527	-.148	-.437	.504	.207
	sp_hab3	-.096	.118	.641 <sup>a</sup>	-.025	.098	-.228	-.345	-.023	.179	-.134
	sp_hab5	-.273	.050	-.025	.798 <sup>a</sup>	.154	-.315	.027	-.442	-.201	.389
	sp_hab6	-.383	.036	.098	.154	.731 <sup>a</sup>	-.350	-.469	.047	-.161	.444
	sp_hab7	.616	-.148	-.228	-.315	-.350	.643 <sup>a</sup>	-.009	.324	-.332	-.380
	sp_hab8	.151	-.148	-.345	.027	-.469	-.009	.870 <sup>a</sup>	-.082	-.193	-.122
	sp_hab9	.337	-.437	-.023	-.442	.047	.324	-.082	.740 <sup>a</sup>	-.534	-.254
	sp_hab10	-.226	.504	.179	-.201	-.161	-.332	-.193	-.534	.781 <sup>a</sup>	-.167
	sp_hab11	-.713	.207	-.134	.389	.444	-.360	-.122	-.254	-.167	.659 <sup>a</sup>

<sup>a</sup>. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.489
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	149.045
	df	45
	Sig.	.000



Anti-Image Matrices

	kk_1	kk_2	kk_3	kk_4	kk_5	kk_6	kk_7	kk_8	kk_9	kk_10	
Anti-image Covaria	kk_1	.452	.005	.078	-.035	-.103	.068	.099	.019	.076	-.150
	kk_2	.005	.394	-.097	-.038	.061	.094	.085	-.102	.028	-.101
	kk_3	.076	-.097	.349	-.201	-.204	-.033	.058	-.077	.124	-.045
	kk_4	-.035	-.038	-.201	.440	.181	-.106	-.174	.190	-.038	.020
	kk_5	-.103	.061	-.204	.181	.261	-.005	-.139	.127	-.097	.043
	kk_6	.068	.094	-.033	-.106	-.005	.327	.028	-.097	-.064	-.063
	kk_7	.099	.065	.058	-.174	-.139	.028	.423	-.207	.009	-.041
	kk_8	.019	-.102	-.077	.190	.127	-.097	-.207	.265	.007	.007
	kk_9	.076	.028	.124	-.038	-.097	-.064	.009	.007	.162	-.099
	kk_10	-.150	-.101	-.045	.020	.043	-.063	-.041	.007	-.099	.146
Anti-image Correlai	kk_1	.496 <sup>a</sup>	.012	.190	-.078	-.301	.177	.227	.056	.281	-.587
	kk_2	.012	.607 <sup>a</sup>	-.261	-.092	.190	.261	.160	-.317	.112	-.421
	kk_3	.190	-.261	.285 <sup>a</sup>	-.514	-.675	-.098	.150	-.252	.524	-.199
	kk_4	-.078	-.092	-.514	.304 <sup>a</sup>	.535	-.280	-.404	.556	-.142	.080
	kk_5	-.301	.190	-.675	.535	.326 <sup>a</sup>	-.019	-.419	.483	-.471	.219
	kk_6	.177	.261	-.098	-.280	-.019	.744 <sup>a</sup>	.075	-.331	-.280	-.287
	kk_7	.227	.160	.150	-.404	-.419	.075	.486 <sup>a</sup>	-.618	.033	-.166
	kk_8	.056	-.317	-.252	.556	.483	-.331	-.618	.435 <sup>a</sup>	.036	.036
	kk_9	.281	.112	.524	-.142	-.471	-.280	.033	.036	.573 <sup>a</sup>	-.644
	kk_10	-.587	-.421	-.199	.080	.219	-.287	-.166	.036	-.644	.597 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.545
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	124.571
	df	36
	Sig.	.000

Anti-Image Matrices

	kk_1	kk_2	kk_4	kk_5	kk_6	kk_7	kk_8	kk_9	kk_10	
Anti-Image Covariance	kk_1	.469	.029	.012	-.113	.079	.092	.040	.070	-.152
	kk_2	.029	.423	-.137	.009	.001	.089	-.142	.093	-.127
	kk_4	.012	-.137	.597	.159	-.172	-.196	.212	.063	-.008
	kk_5	-.113	.009	.159	.478	-.046	-.198	.161	-.061	.032
	kk_6	.079	.091	-.172	-.046	.330	.034	-.113	-.073	-.070
	kk_7	.092	.089	-.196	-.198	.034	.432	-.212	-.017	-.036
	kk_8	.040	-.142	.212	.161	-.113	-.212	.283	.051	-.003
	kk_9	.070	.093	.063	-.061	-.073	-.017	.051	.223	-.119
	kk_10	-.152	-.127	-.008	.032	-.070	-.036	-.003	-.119	.152
Anti-image Correlation	kk_1	.544 <sup>a</sup>	.065	.023	-.239	.200	.204	.110	.216	-.570
	kk_2	.065	.477 <sup>a</sup>	-.273	.019	.245	.209	-.410	.303	-.500
	kk_4	.023	-.273	.304 <sup>a</sup>	.297	-.367	-.385	.514	.174	-.028
	kk_5	-.239	.019	.297	.550 <sup>a</sup>	-.115	-.435	.437	-.187	.117
	kk_6	.200	.245	-.387	-.115	.697 <sup>a</sup>	.091	-.369	-.270	-.315
	kk_7	.204	.209	-.385	-.435	.091	.461 <sup>a</sup>	-.606	-.054	-.140
	kk_8	.110	-.410	.514	.437	-.369	-.606	.428 <sup>a</sup>	.204	-.015
	kk_9	.216	.303	.174	-.187	-.270	-.054	.204	.660 <sup>a</sup>	-.647
	kk_10	-.570	-.500	-.026	.117	-.315	-.140	-.015	-.647	.599 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.614
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	113.086
	df	28
	Sig.	.000

Anti-Image Matrices

	kk_1	kk_2	kk_5	kk_6	kk_7	kk_8	kk_9	kk_10	
Anti-Image Covariance	kk_1	.469	.034	-.128	.097	.113	.048	.071	-.152
	kk_2	.034	.457	.054	.066	.056	-.137	.120	-.139
	kk_5	-.128	.054	.525	.000	-.188	.156	-.088	.037
	kk_6	.097	.066	.000	.388	-.030	-.093	-.067	-.085
	kk_7	.113	.056	-.188	-.030	.508	-.328	.005	-.045
	kk_8	.048	-.137	.156	-.083	-.228	.385	.040	-.001
	kk_9	.071	.120	-.088	-.067	.005	.040	.230	-.122
	kk_10	-.152	-.139	.037	-.085	-.045	-.001	-.122	.152
Anti-image Correlation	kk_1	.529 <sup>a</sup>	.074	-.257	.226	.231	.114	.216	-.570
	kk_2	.074	.498 <sup>a</sup>	.109	.157	.117	-.326	.370	-.527
	kk_5	-.257	.109	.630 <sup>a</sup>	-.001	-.364	.348	-.253	.131
	kk_6	.226	.157	-.001	.801 <sup>a</sup>	-.068	-.215	-.223	-.352
	kk_7	.231	.117	-.364	-.068	.585 <sup>a</sup>	-.515	.014	-.163
	kk_8	.114	-.326	.348	-.215	-.515	.608 <sup>a</sup>	.136	-.002
	kk_9	.216	.370	-.253	-.223	.014	.136	.657 <sup>a</sup>	-.653
	kk_10	-.570	-.527	.131	-.352	-.163	-.002	-.653	.575 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.615
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	94.337
	df	21
	Sig.	.000

Anti-Image Matrices

		kk_1	kk_5	kk_6	kk_7	kk_8	kk_9	kk_10
Anti-image Covariance	kk_1	.472	-.134	.094	.111	.066	.072	-.197
	kk_5	-.134	.531	-.008	-.199	.195	-.120	.075
	kk_6	.094	-.008	.398	-.040	-.073	-.100	-.093
	kk_7	.111	-.199	-.040	.515	-.240	-.012	-.039
	kk_8	.066	.195	-.073	-.240	.431	.099	-.065
	kk_9	.072	-.120	-.100	-.012	.099	.266	-.137
	kk_10	-.197	.075	-.093	-.039	-.065	-.137	.210
Anti-image Correlation	kk_1	.438 <sup>a</sup>	-.268	.219	.225	.146	.203	-.627
	kk_5	-.268	.517 <sup>a</sup>	-.018	-.361	.408	-.318	.223
	kk_6	.218	-.018	.809 <sup>a</sup>	-.068	-.175	-.306	-.321
	kk_7	.225	-.361	-.068	.587 <sup>a</sup>	-.508	-.031	-.120
	kk_8	.146	.408	-.175	-.508	.508 <sup>a</sup>	.292	-.217
	kk_9	.203	-.318	-.306	-.031	.292	.683 <sup>a</sup>	-.580
	kk_10	-.627	.223	-.321	-.120	-.217	-.580	.612 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

### Lampiran 3: Uji Reliabilitas

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	UPH_1	2.9333	.8277	30.0
2.	UPH_2	2.7333	.5833	30.0
3.	UPH_3	2.3000	.5350	30.0
4.	UPH_4	3.2000	.8052	30.0
5.	UPH_5	2.8667	.8193	30.0
6.	UPH_6	4.2333	.5040	30.0
7.	UPH_7	3.0333	.6687	30.0
8.	UPH_9	4.3667	1.0334	30.0
9.	PK_JK_1	3.0667	.6915	30.0
10.	PK_JK_4	3.0333	.6687	30.0
11.	PK_JK_6	3.6667	.8023	30.0
12.	PK_JK_7	4.1667	.3790	30.0
13.	PK_JK_8	3.8333	.4611	30.0
14.	PK_JK_10	3.8333	.6477	30.0
15.	KP_HRK_1	4.4667	.5074	30.0
16.	KP_HRK_2	4.4333	.5040	30.0
17.	KP_HRK_3	4.2667	.4498	30.0
18.	KP_HRK_4	4.3000	.4661	30.0
19.	KP_HRK_5	3.2667	1.1725	30.0
20.	KP_HRK_9	3.9667	.6149	30.0
21.	KP_HRK10	2.7000	1.4179	30.0
22.	SP_HAB1	3.2333	.4302	30.0
23.	SP_HAB2	3.3667	.4901	30.0
24.	SP_HAB3	3.6667	.5467	30.0
25.	SP_HAB5	3.4333	.7279	30.0
26.	SP_HAB6	3.6667	.7112	30.0
27.	SP_HAB7	3.4000	.5632	30.0
28.	SP_HAB8	3.6667	.6609	30.0
29.	SP_HAB9	3.2333	.6261	30.0
30.	SP_HAB10	3.3000	.5350	30.0
31.	SP_HAB11	3.2667	.5208	30.0
32.	KK_1	4.2000	.6103	30.0
33.	KK_5	4.2000	.4842	30.0
34.	KK_6	3.4667	.5713	30.0
35.	KK_7	3.8667	.9371	30.0
36.	KK_8	3.8000	.8052	30.0
37.	KK_9	4.4667	.5074	30.0
38.	KK_10	4.3667	.6149	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	137.2667	106.0644	10.2988	38

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
UPH_1	134.3333	100.5747	.2894	.8509
UPH_2	134.5333	101.2920	.3775	.8486
UPH_3	134.9667	98.9989	.6368	.8439
UPH_4	134.0667	94.4092	.7035	.8389
UPH_5	134.4000	100.9379	.2706	.8514
UPH_6	133.0333	105.8954	-.0082	.8556
UPH_7	134.2333	103.7713	.1355	.8540
UPH_9	132.9000	102.7138	.1090	.8584
PK_JK_1	134.2000	99.2000	.4636	.8463
PK_JK_4	134.2333	102.9437	.1970	.8526
PK_JK_6	133.6000	105.0069	.0252	.8579
PK_JK_7	133.1000	105.4724	.0576	.8538
PK_JK_8	133.4333	105.0816	.0815	.8538
PK_JK_10	133.4333	106.1161	-.0353	.8575
KP_HRK_1	132.8000	99.4069	.6325	.8444
KP_HRK_2	132.8333	99.5230	.6252	.8445
KP_HRK_3	133.0000	102.1379	.4096	.8487
KP_HRK_4	132.9667	105.2057	.0671	.8541
KP_HRK_5	134.0000	109.5172	-.1967	.8718
KP_HRK_9	133.3000	101.1138	.3697	.8487
KP_HRK10	134.5667	98.7368	.1887	.8614
SP_HAB1	134.0333	101.6195	.4912	.8476
SP_HAB2	133.9000	101.0586	.4836	.8472
SP_HAB3	133.6000	100.6621	.4652	.8471
SP_HAB5	133.8333	97.2471	.5772	.8432
SP_HAB6	133.6000	96.0414	.6828	.8406
SP_HAB7	133.8667	99.4299	.5624	.8450
SP_HAB8	133.6000	96.3172	.7177	.8404
SP_HAB9	134.0333	96.9299	.7092	.8411
SP_HAB10	133.9667	97.8264	.7514	.8417
SP_HAB11	134.0000	99.9310	.5630	.8455
KK_1	133.0667	103.8575	.1475	.8534
KK_5	133.0667	105.3747	.0458	.8545
KK_6	133.8000	96.8552	.7899	.8403
KK_7	133.4000	98.1793	.3773	.8486
KK_8	133.4667	100.2575	.3199	.8499
KK_9	132.8000	100.0276	.5694	.8455
KK_10	132.9000	96.6448	.7478	.8404

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 38

Alpha = .8528

## **Lampiran 4: Sekilas Tentang PT JAS Engineering**

### **1. Pendahuluan**

PT JAS Aero-engineering Services atau lebih dikenal dengan JAS Engineering didirikan pada akhir tahun 2003 dan mulai beroperasi pada 1 Desember 2003. Sebelumnya, kegiatan yang dikerjakan merupakan Strategic Business Unit dari PT Jasa Angkasa Semesta yang telah berdiri sejak 1985. Perusahaan ini merupakan Joint Venture antara Cardig International (Indonesia) dan Singapore Airlines Engineering Company (Singapura).

Perusahaan ini bergerak di bidang jasa perawatan ringan pesawat udara (Line Maintenance) dan sampai 2007 telah beroperasi di 10 bandara utama (Jakarta, Denpasar, Surabaya, Medan, Padang, Palembang, Solo, Lombok, Balikpapan, dan Manado) di seluruh Indonesia. Dalam waktu dekat, Batam dan Yogyakarta juga akan memperluas jaringan JAS Engineering, Kantor pusat terletak di Menara Cardig, Jalan Raya Halim Perdana kesumah Jakarta Timur dengan kantor operasional di Taman Soewarna, Bandara Soekarno-Hatta.

Pada 2007 JAS Engineering melayani lebih dari 25.000 penerbangan per tahun di 10 bandara utama tadi termasuk memberikan pelayanan engineer on board pada pesawat Mandala ke beberapa bandara lainnya. Sebanyak 28 perusahaan penerbangan internasional dan beberapa perusahaan penerbangan domestik menjadi pelanggan JAS Engineering.

Jumlah pegawai sampai akhir 2007 adalah 163 orang, terdiri dari 9 manajer, 55 engineer, 37 mekanik, 26 operator, 4 penjaga gudang, dan 24 administrasi. Berdasarkan agama yang dianut terdapat 119 muslim dan 45 non muslim.

## **2. Perusahaan Perawatan Pesawat Kelas Dunia**

### **a. Standar Keselamatan sesuai CASR 145**

Sebagai suatu Perusahaan perawatan pesawat udara, maka JAS Engineering harus memenuhi persyaratan minimal sebagai AMO (Approved Maintenance Organization) sesuai Civil Aviation Safety Regulations (CASR) 145 yang dikeluarkan oleh Direktorat Jendral Penerbangan Sipil (Directorate General of Civil Aviation) Republik Indonesia. Untuk itu JAS Engineering sejak pertama-tama berdiri di tahun 2003 telah memiliki sertifikat no 145/31500 yang berlaku selama setahun dan terus berlaku sampai sekarang.

### **b. Sertifikat dari Negara-negara Asing**

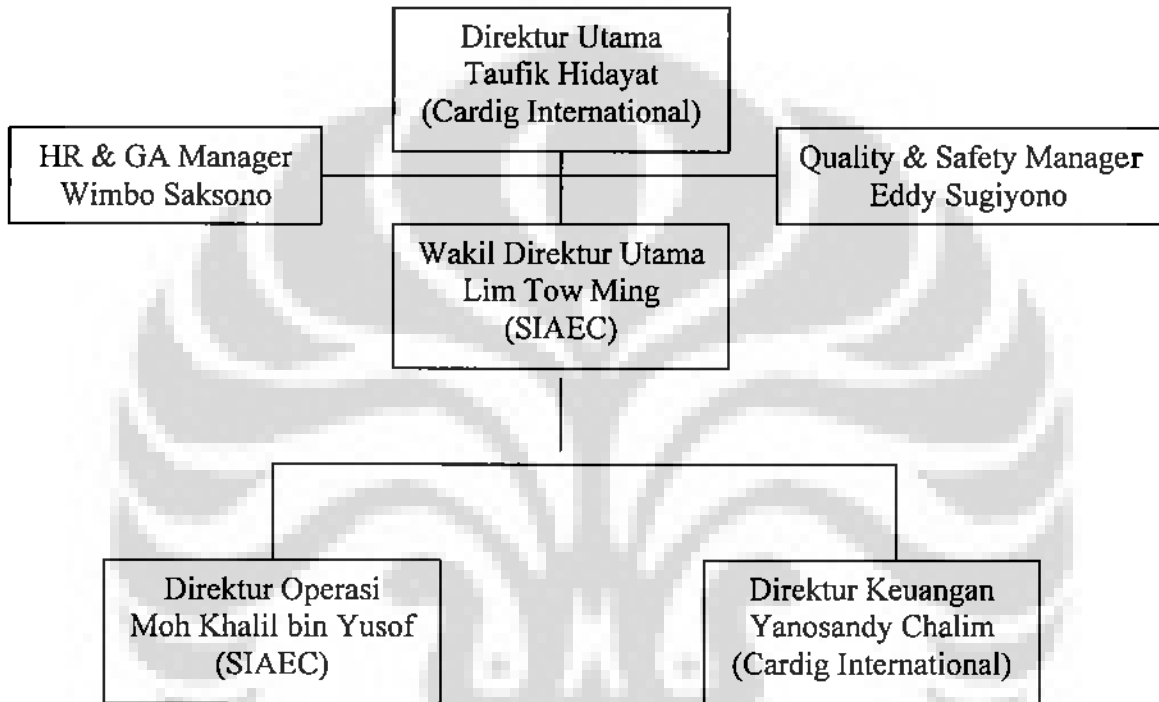
Selain itu, karena memiliki pelanggan perusahaan penerbangan asing, maka standar JAS Engineering juga harus sesuai dengan kualifikasi yang disyaratkan oleh otorita penerbangan sipil asal perusahaan penerbangan tadi. Karena itu, disamping sertifikat dari Indonesia, JAS juga memiliki sertifikat dari beberapa Negara asing, antara lain:

- CAAS (Civil Aviation Authority of Singapore) Singapura
- FAA (Federal Aviation Administration ) Amerika Serikat
- EASA (European Aviation Safety Agency) Uni Eropa
- Thai DCA (Department of Civil Aviation) Thailand
- RP ATO (Republic of Phillipines Air Transport Office) Filipina
- UAE GCAA (General Civil Aviation Authority) Uni Emirat Arab
- ROC CAA (Republic of China Civil Aviation Administration) Taiwan
- QCAA (Qatar Civil Aviation Authority) Qatar

JAS Engineering juga memiliki jaringan yang luas di dunia penerbangan internasional. Selain sebagai Associate Member IATP (International Airlines Technical Pool), anggota dan pengurus IAMSA (Indonesian Aircraft Maintenance Shop Association),

JAS Engineering juga ikut secara aktif di konperensi International Ground Handling dan konperensi yang berhubungan dengan perawatan dan keselamatan pesawat udara.

### 3 Struktur Organisasi JAS Engineering





## Lampiran 5: KUESIONER PENELITIAN



Kuesioner Penelitian Komponen dan Perbandingan Kepuasan Kerja  
Karyawan Muslim dan Non Muslim  
. Program Pasca Sarjana Kawasan Timur Tengah dan Islam, Universitas Indonesia.

Tanggal: 24 Januari 2008

Assalamualaikum, Wr. Wb dan Salam Sejahtera,

Penelitian ini ditujukan untuk mempelajari, menganalisis dan menyimpulkan, komponen kepuasan kerja di PT. JAS Aero-engineering Services. Responden diharapkan memberikan jawaban yang jujur dan obyektif.

Kuesioner ini terdiri atas dua bagian, pertama berisi profil responden penelitian. Kedua, pernyataan tentang variabel-variabel tingkat kepuasan kerja.

Atas partisipasi dan kesediaannya meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamualaikum, Wr. Wb.

### Profil Responden

1. Wilayah kerja anda berada di

- |   |         |
|---|---------|
| 1 | Jakarta |
| 2 | Bali    |
| 3 | Lainnya |

2. Usia anda saat ini :

- |   |                 |
|---|-----------------|
| 1 | 20-24 tahun     |
| 2 | 25-29 tahun     |
| 3 | 30-34 tahun     |
| 4 | 35-39 tahun     |
| 5 | Diatas 40 tahun |



Kuesioner Penelitian Komponen dan Perbandingan Kepuasan Kerja  
Karyawan Muslim dan Non Muslim  
. Program Pasca Sarjana Kawasan Timur Tengah dan Islam, Universitas Indonesia.  
KUESIONER PENELITIAN

3. Jenis kelamin pegawai :

- |   |           |
|---|-----------|
| 1 | Laki-laki |
| 2 | Perempuan |

4. Masa kerja anda saat ini adalah :

- |   |                            |
|---|----------------------------|
| 1 | 1 tahun – 3 tahun 11 bulan |
| 2 | 4 tahun – 6 tahun 11 bulan |
| 3 | 7 tahun – 9 tahun 11 bulan |
| 4 | diatas 10 tahun            |

5. Jabatan anda saat ini :

- |   |  |
|---|--|
| 1 | Staf Teknik Operasional (Mekanik/Operator/Engineer/Quality ) |
| 2 | Administrasi/HR-GA/Finance/Marketing                         |
| 3 | Superintendent   |
| 4 | Manajer  |

6. Pendidikan Terakhir :

- |   |              |
|---|--------------|
| 1 | s/d SLTA     |
| 2 | D1 - D2 - D3 |
| 3 | S1 - S2      |



Kuesioner Penelitian Komponen dan Perbandingan Kepuasan Kerja  
Karyawan Muslim dan Non Muslim  
. Program Pasca Sarjana Kawasan Timur Tengah dan Islam, Universitas Indonesia.

KUESIONER PENELITIAN

7. a. Jam bekerja anda sehari sebanyak :

1	kurang dari 8 jam per hari
2	8 jam per hari
2	lebih dari 8 jam per hari

b. Pola Jam Kerja :

1	Office Hours
2	Shift
3	Fleksibel (sesuai keperluan Operasional)

8. Besarnya *Take Home Pay* yang anda terima pada tahun 2007 adalah :

1	Kurang dari	Rp.1.500.000
2	Antara	Rp. 1.500.001 - 2.500.000
3	Antara	Rp. 2.500.001 - 3.500.000
4	Antara	Rp. 3.500.001 - 5.000.000
5	Lebih dari	Rp. 5.000.000

9. Agama yang anda anut saat ini :

1	Islam
2	Kristen/Katolik
3	Hindu
4	Buddha



Kuesioner Penelitian Komponen dan Perbandingan Kepuasan Kerja  
Karyawan Muslim dan Non Muslim

. Program Pasca Sarjana Kawasan Timur Tengah dan Islam, Universitas Indonesia.  
**KUESIONER PENELITIAN**

Berilah tanda Silang (X) untuk jawaban yang sesuai pada pernyataan-pernyataan dibawah berikut ini: *Keterangan jawaban:* Sangat Setuju 5 4 3 2 1 Sangat Tidak Setuju.

(5) = Sangat Setuju; (4) = Setuju; (3) = Kurang Setuju; (2) = Tidak Setuju; (1)= Sangat Tidak Setuju.

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
<b>I</b>	<b>GAJI &amp; BENEFIT</b>	(SS)	(S)	(KS)	(TS)	(STS)
1	Anda diberikan gaji dan benefit sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab anda .					
2	Anda telah merasa puas dengan gaji yang anda terima saat ini.					
3	Gaji yang anda terima telah sesuai dengan standar dan nilai pasar.					
4	Anda tidak merasa dieksploitasi oleh Perusahaan.					
5	Sistem gaji di perusahaan menurut anda sudah cukup adil dan transparan.					
6	Perusahaan selalu membayar gaji sesuai dengan jadwal yang ditentukan.					
7	Benefit yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan kebutuhan anda.					
8	Perusahaan telah memberikan tunjangan/bonus sesuai dengan kemampuan dan kinerja perusahaan dengan formula yang adil sesuai dengan kontribusi karyawan.					
9	Gaji dan benefit yang anda terima merupakan rizki dari Tuhan yang anda terima karena usaha anda.					



Kuesioner Penelitian Komponen dan Perbandingan Kepuasan Kerja  
Karyawan Muslim dan Non Muslim  
Program Pasca Sarjana Kawasan Timur Tengah dan Islam, Universitas Indonesia.  
**KUESIONER PENELITIAN**

II	JAM KERJA	(SS)	(S)	(KS)	(TS)	(SIS)
1	Anda telah merasa puas dengan peraturan kerja, yang menyangkut pengaturan jam kerja saat ini.					
2	Anda akan tetap mematuhi peraturan jam kerja walaupun tidak diawasi langsung atasan, karena anda percaya bahwa Tuhan langsung mengawasi setiap kegiatan anda.					
3	Membolos kerja akan menurunkan tingkat kepuasan kerja anda.					
4	Saat anda lembur, anda merasa puas dengan upah dan tunjangan lembur yang diberikan					
5	Anda akan puas bila anda pulang kerja tepat waktu.					
6	Jam kerja di tempat anda tidak menghalangi anda untuk beribadah					
7	Anda tidak pernah menyalah-nyaiakan jam kerja anda.					
8	Jam kerja merupakan nikmat bagi anda, sehingga anda mensyukuri jam kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen.					
9	Jam kerja merupakan "ladang" amal saleh bagi anda.					
10	Manajemen memberlakukan jam kerja sesuai dengan kemampuan pegawai.					



Kuesioner Penelitian Komponen dan Perbandingan Kepuasan Kerja  
Karyawan Muslim dan Non Muslim  
. Program Pasca Sarjana Kawasan Timur Tengah dan Islam, Universitas Indonesia.  
**KUESIONER PENELITIAN**

III	HUBUNGAN DGN REKAN KERJA	(SS)	(S)	(KS)	(TS)	(STS)
1	Menurut anda TEAM work jauh lebih penting dari pekerjaan individu.					
2	Anda merasa puas bila rekan kerja anda masuk kerja.					
3	Hubungan yang baik dengan rekan kerja merupakan salah satu hal membuat anda tetap bekerja pada PT. JAS Engineering.					
4	Anda merasa sangat terbantu dengan rekan kerja anda saat ini.					
5	Anda tidak akan mengusulkan mutasi kerja bila rekan kerja anda sudah tidak mendukung pekerjaan anda.					
6	Rekan kerja anda sangat menghargai pekerjaan anda.					
7	Rekan anda dalam melaksanakan pekerjaannya telah bersungguh-sungguh dan profesional dalam pekerjaannya .					
8	Rekan kerja anda tidak bermalas-malasan dalam bekerja.					
9	Terdapat komunikasi yang baik dalam hubungan dengan rekan kerja.					
10.	Tidak terdapat kelompok atau group dalam lingkungan kerja sehingga mempengaruhi suasana kerja anda					



Kuesioner Penelitian Komponen dan Perbandingan Kepuasan Kerja  
Karyawan Muslim dan Non Muslim  
. Program Pasca Sarjana Kawasan Timur Tengah dan Islam, Universitas Indonesia.  
**KUESIONER PENELITIAN**

IV	SUPERVISI	(SS)	(S)	(KS)	(TS)	(STS)
1	Supervisi yang anda terima dari atasan anda telah sesuai dengan <i>code of conduct</i> perusahaan anda.					
2	Saat ini anda merasa nyaman dengan supervisi dari atasan anda.					
3	Atasan anda memberikan perintah yang sesuai dengan tugas dan wewenangnya.					
4	Anda merasa dirugikan bila atasan anda diganti.					
5	Sebelum memberikan penugasan atasan anda selalu memberikan arahan.					
6	Terdapat komunikasi yang baik antara anda dan atasan anda					
7	Anda merasa puas dengan kepemimpinan atasan anda saat ini.					
8	Atasan anda mengajarkan kebajikan dan memerintahkan untuk menjauhi kedzaliman.					
9	Atasan anda selalu berbuat adil terhadap bawahannya.					
10	Perilaku Atasan anda dapat dijadikan suri teladan bagi anda dalam bekerja.					
11	Pemimpin perusahaan telah melakukan supervisinya sesuai dengan prinsip keadilan dan kejujuran					



Kuesioner Penelitian Komponen dan Perbandingan Kepuasan Kerja  
Karyawan Muslim dan Non Muslim  
. Program Pasca Sarjana Kawasan Timur Tengah dan Islam, Universitas Indonesia.  
**KUESIONER PENELITIAN**

NO	PERNYATAAN	(SS)	(S)	(KS)	(TS)	(STS)
1	Setiap pegawai mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda.					
2	Anda telah merasa puas dengan gaji yang anda terima saat ini.					
3	Jam kerja anda saat ini sesuai dengan keinginan anda.					
4	Anda telah merasa puas dengan rekan kerja saat ini.					
5	Rasa nyaman dalam bekerja akan membuat anda puas dengan pekerjaan anda.					
6	Kepemimpinan atasan anda telah memberikan kenyamanan anda.					
7	Anda bekerja karena mengharap pahala dari Tuhan anda					
8	Anda lebih mengutamakan keikhlasan dalam bekerja di banding materi yang akan anda dapatkan.					
9	Anda menganggap pekerjaan anda akan menghasilkan rezki yang halal dan baik					
10	Pekerjaan merupakan salah satu bentuk ibadah					

**Tolong diperiksa kembali check list jawaban anda.**

**TERIMA KASIH ATAS KERJASAMANYA.**



## Lampiran 6 Uji Multikolinearitas & Heteroskedastisitas

### Lampiran 6 A Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	sprvisi, jam_k, coworker, upah		Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: kep.kerj

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 <sup>a</sup>	.522	.501	.28992

- a. Predictors: (Constant), sprvisi, jam\_k, coworker, upah  
b. Dependent Variable: kep.kerj

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.593	.328		4.863	.000						
	upah	-.019	.080	-.028	-.234	.815	.551	-.024	-.017	.353	2.832	
	jam_k	.085	.086	.106	.992	.324	.536	.103	.072	.464	2.201	
	coworker	.200	.107	.184	1.870	.065	.578	.191	.135	.537	1.862	
	sprvisi	.397	.092	.533	4.315	.000	.702	.410	.311	.341	2.932	

- a. Dependent Variable: kep.kerj

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		sprvisi	jam_k	coworker	upah	
1	Correlations	sprvisi	1.000	-.164	-.388	-.489
		jam_k	-.164	1.000	-.188	-.408
		coworker	-.388	-.188	1.000	-.041
		upah	-.489	-.408	-.041	1.000
	Covariances	sprvisi	.008	-.001	-.004	-.004
		jam_k	-.001	.007	-.002	-.003
		coworker	-.004	-.002	.011	.000
		upah	-.004	-.003	.000	.006

a. Dependent Variable: kep.kerj

**Casewise Diagnostics<sup>a</sup>**

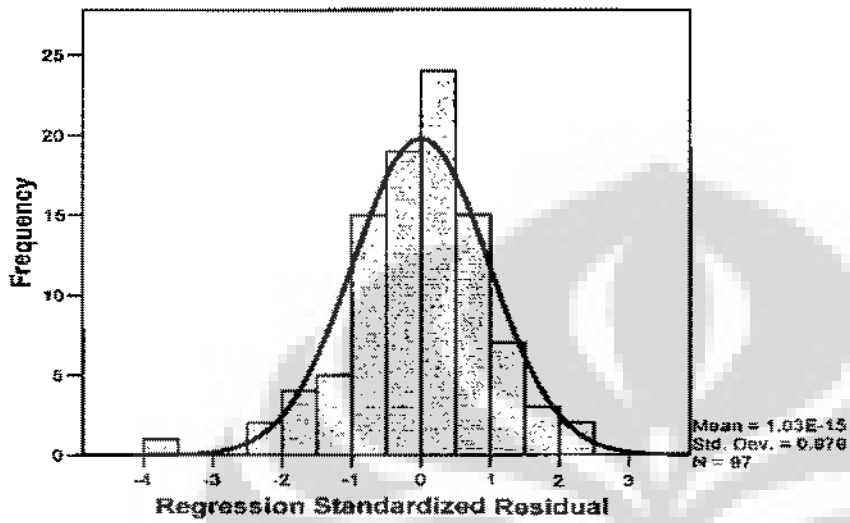
Case Number	Std. Residual	kep.kerj	Predicted Value	Residual
67	-3.767	3.00	4.0921	-1.09209

a. Dependent Variable: kep.kerj

# Lampiran 6B: Uji Heteroskedastisitas

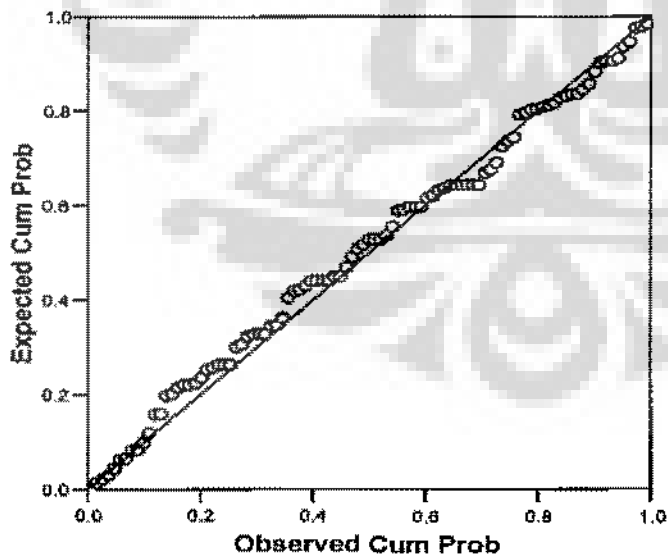
## Histogram

Dependent Variable: kep.kerj



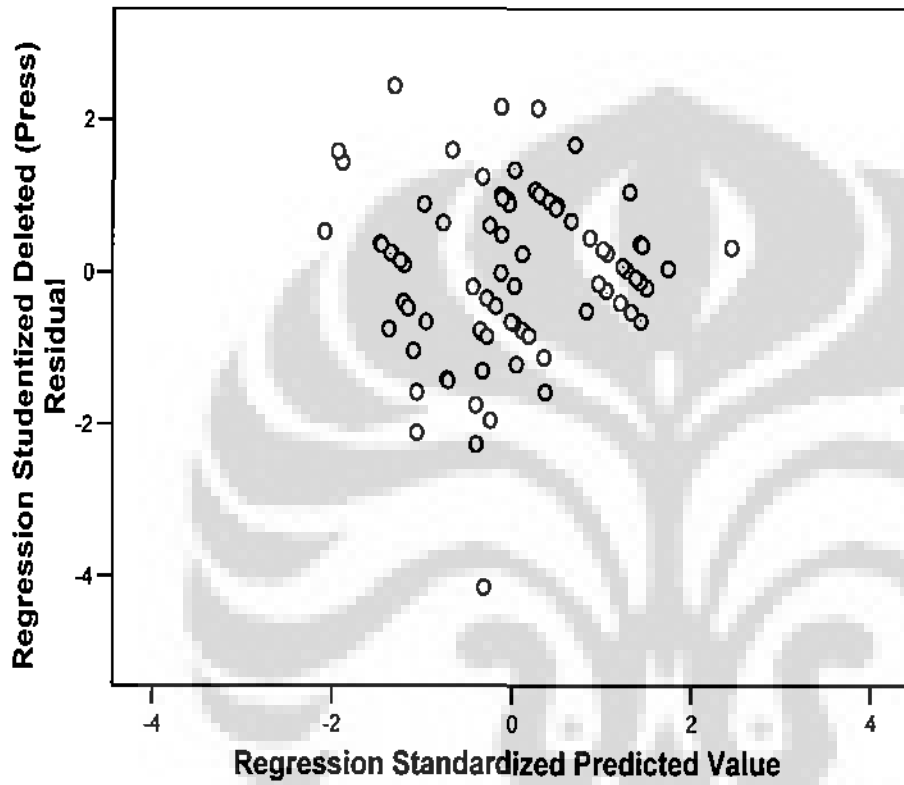
## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kep.kerj



## Scatterplot

Dependent Variable: kep.kerj



## Lampiran 7: MLR Muslim

### Regression

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
kep.kerj	4.1964	.39397	96
upah	3.7565	.62497	96
jam_k	4.0052	.51325	96
coworker	4.0164	.37874	96
sprvisi	3.8208	.55287	95

**Correlations**

		kep.kerj	upah	jam_k	coworker	sprvisi
Pearson Correlation	kep.kerj	1.000	.554	.561	.616	.718
	upah	.554	1.000	.705	.567	.753
	jam_k	.561	.705	1.000	.558	.654
	coworker	.616	.567	.558	1.000	.662
	sprvisi	.718	.753	.654	.662	1.000
Sig. (1-tailed)	kep.kerj	.	.000	.000	.000	.000
	upah	.000	.	.000	.000	.000
	jam_k	.000	.000	.	.000	.000
	coworker	.000	.000	.000	.	.000
	sprvisi	.000	.000	.000	.000	.
N	kep.kerj	96	96	96	96	96
	upah	96	96	96	96	96
	jam_k	96	96	96	96	96
	coworker	96	96	96	96	96
	sprvisi	96	96	96	96	96

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	sprvisi, jam_k, coworker, upah	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kep.kerj

### Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.748 <sup>a</sup>	.559	.540	.26727	.559	28.852	4	91	.000

a. Predictors: (Constant), sprvisi, jam\_k, coworker, upah

b. Dependent Variable: kep.kerj

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.244	4	2.061	28.852	.000 <sup>a</sup>
	Residual	6.501	91	.071		
	Total	14.745	95			

a. Predictors: (Constant), sprvisi, jam\_k, coworker, upah

b. Dependent Variable: kep.kerj

### Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.543	.302		5.103	.000						
	upah	-.047	.074	-.074	-.632	.529	.554	-.066	-.044	.353	2.837	
	jam_k	.106	.079	.138	1.338	.184	.561	.139	.093	.452	2.210	
	coworker	.238	.099	.229	2.403	.018	.616	.244	.167	.533	1.875	
	sprvisi	.379	.085	.531	4.460	.000	.718	.424	.310	.341	2.929	

a. Dependent Variable: kep.kerj

### Collinearity Diagnostics

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	upah	jam_k	coworker	sprvisi
1	1	4.970	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.016	17.878	.23	.23	.00	.03	.04
	3	.006	27.880	.01	.05	.51	.05	.48
	4	.005	31.168	.20	.71	.49	.00	.18
	5	.003	39.270	.55	.01	.00	.92	.30

a. Dependent Variable: kep.kerj

## Lampiran 8: Uji White Heteroskedasticity

### White Heteroskedasticity Test:

F-statistic 2.643094 Probability 0.003257  
 Obs\*Rsquared 30.10354 Probability 0.007385

Test Equation:

Dependent Variable: RESIDA2

Method: Least Squares

Date: 06/12/08 Time: 15:16

Sample: 1 96

Included observations: 96

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.054157	1.154443	0.046912	0.9627
COWORKER	-1.026600	0.550496	-1.864865	0.0658
COWORKERA	2.0213491	0.094214	2.266032	0.0261
COWORKER*JAM_K	0.043742	0.104934	0.416854	0.6779
COWORKER*SPRVISI	0.050116	0.107713	0.465275	0.6430
COWORKER*UPAH	-0.283159	0.088557	-3.197467	0.0020
JAM_K	0.066362	0.367102	0.180773	0.8570
JAM_KA2	0.026710	0.039773	0.671558	0.5038
JAM_K*SPRVISI	-0.046417	0.092005	-0.504504	0.6153
JAM_K*UPAH	-0.067401	0.070009	-0.962740	0.3385
SPRVISI	0.322555	0.405913	0.794641	0.4291
SPRVISIA2	-0.072826	0.050872	-1.431540	0.1561
SPRVISI*UPAH	0.060827	0.073920	0.822868	0.4130
UPAH	0.725134	0.319442	2.270005	0.0259
UPAHA2	0.053448	0.039792	1.343203	0.1830
R-squared	0.313579	Mean dependent var	0.067666	
Adjusted R-squared	0.194938	S.D. dependent var	0.094823	
SE. of regression	0.085080	Akaike info criterion	-1.947838	
Sum squared resid	0.586333	Schwarz criterion	-1.547159	
Log likelihood	108.4962	F-statistic	2.643094	
Durbin-Watson stat	1.592955	Prob(F-statistic)	0.003257	

# Lampiran 9 MLR Non Muslim Uji Multikolinearitas

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	sprvisi, coworker, upah, <sup>a</sup> jam_k	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kep.kerj

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 <sup>a</sup>	.548	.502	.38787

a. Predictors: (Constant), sprvisi, coworker, upah, jam\_k

b. Dependent Variable: kep.kerj

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.110	4	1.777	11.815	.000 <sup>a</sup>
	Residual	5.867	39	.150		
	Total	12.977	43			

a. Predictors: (Constant), sprvisi, coworker, upah, jam\_k

b. Dependent Variable: kep.kerj

Coefficients

Mod.		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Confidence Interval			Correlations		Linearity Statistic	
		B	Std. Error	Beta			Lower	Upper	Lower	Upper	Partial		Part
1	(Const	.198	.522		.379	.706	-.857	1.253					
	upah	.245	.132	.271	1.855	.071	-.022	.512	.520	.285	.200	.544	1.837
	jam_k	.274	.176	.267	1.559	.127	-.082	.630	.652	.242	.168	.395	2.532
	cowork	.353	.170	.325	2.077	.044	.009	.697	.596	.316	.224	.473	2.114
	sprvisi	.084	.135	.090	.618	.540	-.190	.358	.434	.099	.067	.545	1.835

<sup>a</sup>Dependent Variable: kep.kerj



**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		sprvisi	coworker	upah	jam_k	
1	Correlations	sprvisi	1.000	.137	-.570	-.229
		coworker	.137	1.000	.014	-.706
		upah	-.570	.014	1.000	-.175
		jam_k	-.229	-.706	-.175	1.000
	Covariances	sprvisi	.018	.003	-.010	-.005
		coworker	.003	.029	.000	-.021
		upah	-.010	.000	.017	-.004
		jam_k	-.005	-.021	-.004	.031

a. Dependent Variable: kep.kerj

**Collinearity Diagnostics**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	upah	jam k	coworker	sprvisi
1	1	4.945	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.029	13.120	.03	.22	.02	.07	.13
	3	.012	20.437	.24	.53	.05	.03	.43
	4	.010	22.507	.59	.23	.15	.01	.35
	5	.004	33.456	.14	.01	.77	.89	.09

a. Dependent Variable: kep.kerj

## Lampiran 10 Uji White Heteroskedastisitas Non Muslim

White Heteroskedasticity Test:

F-statistic 1.136644 Probability 0.370419  
 Obs\*Rquared 15.58952 Probability 0.339079

Test Equation:

Dependent Variable: RESIDA2

Method: Least Squares

Date: 06/12/08 Time: 15:31

Sample: 1 44

Included observations: 44

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.333968	2.235959	-0.149362	0.8823
COWORKER	-0.235609	0.860783	-0.273714	0.7862
COWORKERA	2 -0.000583	0.118500	-0.004918	0.9961
COWORKER*JAM_K	-0.066118	0.278701	-0.237235	0.8141
COWORKER*SPRVISI	0.160959	0.294090	0.547313	0.5884
COWORKER*UPAH	-0.009161	0.251345	-0.036449	0.9712
JAM_K	1.215646	0.831025	1.462827	0.1543
JAM_KA2	-0.288828	0.216197	-1.335949	0.1920
JAMK*SPRVISI	0.032180	0.249537	0.128961	0.8983
JAM_K*UPAH	0.359485	0.226871	1.584532	0.1239
SPRVISI	-0.824761	0.933270	-0.883733	0.3841
SPRVISIA2	-0.043929	0.081878	-0.536512	0.5957
SPRVISI*UPAH	0.100187	0.128989	0.776710	0.4436
UPAH	0.172383	0.799378	0.215647	0.8308
UPAHA2	-0.300350	0.105360	-2.850689	0.0080
R-squared	0.354307	Mean dependent var	0.133415	
Adjusted R-squared	0.042594	S.D. dependent var	0.149354	
SE. of regression	0.146139	Akaike info criterion	-0.743594	
Sum squared resid	0.61 9341	Schwarz criterion	-0.135347	
Log likelihood	31.35906	F-statistic	1.136644	
Durbin-Watson stat	2.109186	Prob(F-statistic)	0.370419	

## Lampiran 11 MLR Eview Non Muslim

Dependent Variable: KEP\_KERJ O1

Method: Least Squares

Date: 06/12/08 Time: 15:33

Sample: 1 44

Included observations: 44

White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.199315	0.473631	0.420824	0.6762
COWORKER	0.353308	0.168983	2.090792	0.0431
JAM_K	0.271609	0.152005	1.786839	0.0817
SPRVISI	0.084576	0.095294	0.887528	0.3802
UPAH	0.246303	0.098263	2.506566	0.0165
R-squared	0.546892	Mean dependent var		3.619773
Adjusted R-squared	0.500419	S.D. dependent var		0.548899
SE. of regression	0.387968	Akaike info criterion		1.050856
Sum squared resid	5.870240	Schwarz criterion		1.253604
Log likelihood	-18.11882	F-statistic		11.76805
Durbin-Watson stat	1.653676	Prob(F-statistic)		0.000002

## Lampiran 12 Regresi dengan Variabel Dummy: Agama vs Kepuasan Kerja

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	agama <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kep.kerj

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.515 <sup>a</sup>	.265	.260	.44820	.265	49.882	1	138	.000

a. Predictors: (Constant), agama

b. Dependent Variable: kep.kerj

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.021	1	10.021	49.882	.000 <sup>a</sup>
	Residual	27.722	138	.201		
	Total	37.743	139			

a. Predictors: (Constant), agama

b. Dependent Variable: kep.kerj

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3.620	.068		53.577	.000			
	agama	.576	.082	.515	7.063	.000	.515	.515	.515

a. Dependent Variable: kep.kerj